**РЕФЕРАТ**

Объем пояснительной записки 100 стр., 27 таблиц, 17 источников, 3 приложения, 6 листов графической части, 15 слайдов презентации.

**Ключевые слова** дипломной работы: заработная плата, номинальная и реальная заработная плата, сдельная и повременная формы оплаты труда, фонд заработной платы, тарифная ставка первого разряда, тарифный коэффициент, тарифная ставка рабочего, повышение до 300 процентов.

**Тема работы:** Совершенствование оплаты труда рабочих жилищно-коммунальных хозяйств в современных условиях (на примере КУП «ЖКХ Минского района»)

**Объектом исследования** является Производственное коммунальное унитарное предприятие «ЖКХ Минского района».

**Предмет исследования:** организация оплаты труда рабочих на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» и пути ее совершенствования в современных условиях.

**Целью** дипломной работы является разработка предложений по совершенствованию форм и систем оплаты труда рабочих.

При выполнении работы использованы следующие методы: индукция и дедукция, анализ и синтез, системный подход, сравнение.

В процессе работы проведены следующие исследования и разработки: проанализирована хозяйственная деятельность предприятия «ЖКХ Минского района», проведен анализ финансового состояния предприятия, анализ фонда оплаты труда и эффективность его использования, определен удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате. В дипломной работе разработаны предложения по совершенствованию форм и систем оплаты труда рабочих предприятия и рассчитана их результативность.

Областью практического применения является хозяйственная деятельность предприятия КУП «ЖКХ Минского района».

Экономическая и социальная значимость работы состоит в том, что проведенный анализ и предложенные пути совершенствования форм и систем оплаты труда рабочих позволяют определить пути повышения их материального благосостояния, заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда, роста производительности труда, увеличения прибыли и рентабельности производства.

Приведенный в работе расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Теоретические основы организации оплаты труда рабочих

1.1 Сущность и содержание заработной платы в современных условиях

1.2 Роль тарифной системы в организации заработной платы рабочих на предприятии

2. Характеристика предприятия и анализ показателей его работы

2.1 Общая характеристика КУП «ЖКХ Минского района»

2.2 Организационная структура управления предприятием

2.3 Анализ основных показателей работы предприятия

2.4 Анализ финансового состояния предприятия

2.5 Общая характеристика кадрового состава и его динамика

2.6 Организация оплаты труда рабочих на предприятии

2.7 Анализ использования фонда заработной платы

3. Предложения по совершенствованию оплаты труда рабочих предприятия КУП "ЖКХ Минского района"

3.1 Совершенствование состава заработной платы в организации

3.2 Предложения по установлению тарифной ставки первого разряда

3.3 Повышение тарифной ставки до 300 процентов

3.4 Премирование работников КУП "ЖКХ Минского района"

3.5 Экономический эффект от внедрения предлагаемых мероприятий по совершенствованию состава заработной платы рабочих

3.6 Конструкторско-технологическая часть печатной платы таймера

4. Охрана труда и экологическая безопасность: Реализация информационной эргономической совместимости работника (оператора) и технического средства

Заключение

Список литературы

Приложения

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность выбранной темы работы обусловлена тем, что на сегодняшний день, с переходом к рыночным отношениям принципиально меняется сущность таких важнейших экономических категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. Если при централизованной системе планирования народного хозяйства единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение на основе провозглашенного (хотя и практически неосуществимого) принципа эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества, то при рыночной системе эти блага не распределяются из какого-то центра, а определяются в каждом конкретном случае, на основе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного работника на заработную плату и доход от участия в прибыли. При такой системе заработная плата – это не часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода предпринимателя (как собственника средств производства и работодателя), расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями найма (трудовым договором) и результатами труда. Следовательно, оплата труда – это обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы (или оказание услуги) в соответствии с условиями трудового договора.

Коренные экономические преобразования привели к либерализации социально-трудовых отношений. Процессы в области организации заработной платы приобрели в значительной мере стихийный, бессистемный характер. Заработная плата фактически перестала выполнять воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции. Она все больше начинает играть роль социального регулятора и постепенно отрывается от сферы непосредственно трудовых отношений. В большинстве случаев заработная плата никак не связана ни с эффективностью труда, ни с объемом реализованной продукции. Сложившийся уровень заработной платы, чрезмерные различия в ее величине, сохраняющаяся задолженность по ее выплатам не позволяют большинству трудящихся обеспечить себе и своим семьям приемлемый уровень жизни.

Минимальная оплата труда не является адекватной социальной гарантией. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

Характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями.

Низкая заработная плата на основной работе, задержки ее выплаты отрицательно сказываются и на отношении работников к своим функциональным обязанностям. Это является одним из основных мотивов вынужденной вторичной занятости. Медленно происходит становление системы социального партнерства, являющейся одним из основных механизмов регулирования рынка труда и установления цены рабочей силы.

Критерием для установления минимальной заработной платы должен служить минимальный потребительский бюджет, а не прожиточный минимум в его нынешней трактовке. При этом требуется обеспечивать опережающий рост заработной платы и доходов населения по сравнению с ростом цен. Организация заработной платы должна быть динамичной и учитывать комплекс предстоящих изменений порядка финансирования социальных нужд, реформы жилищно-коммунального хозяйства, пенсионного обеспечения.

Совершенствование механизма регулирования вопросов заработной платы, восстановления присущих ей функций требует реформирования организации заработной платы.

Объектом исследования выбрано Производственное коммунальное унитарное предприятие «ЖКХ Минского района». Жилищно-коммунальное хозяйство является одной из важнейших жизнеобеспечивающих отраслей республики. От эффективности ее функционирования; ассортимента, доступности (по организационному и ценовому факторам) и качества услуг напрямую зависят бытовой комфорт населения, его социальное самочувствие и во многом – жизненный уровень. И для того, чтобы обеспечить выше названные показатели, необходимо создать благоприятные условия работы, достойную заработную плату рабочим предприятия и обеспечить их заинтересованность в труде.

Предмет исследования – организация оплаты труда рабочих на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» и пути ее совершенствования в современных условиях.

Целью дипломной работы является разработка предложений по совершенствованию форм и систем оплаты труда рабочих.

Для достижения поставленной цели в работе ставятся следующие задачи:

– рассмотреть теоретические основы организации труда рабочих, сущность и содержание заработной платы в условиях перехода к рыночной экономике;

– провести анализ работы предприятия и организации оплаты труда рабочих;

– на основе проведенного анализа и выявленных недостатков разработать предложения по совершенствованию форм и систем оплаты труда рабочих предприятия.

При выполнении дипломной работы были изучены Устав предприятия; годовой баланс за 2007, 2008 и 2009 годы; Коллективный договор; отчеты по труду за 2007, 2008 и 2009 годы; различные статистические материалы предприятия; бизнес-план предприятия на 2010 год; а также Конституция Республики Беларусь; Трудовой Кодекс Республики Беларусь и другие акты законодательства о труде, а также научная, учебная и методическая литература.

**1. Теоретические основы организации ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ**

## 1.1 Сущность и содержание заработной платы в современных условиях

В экономической литературе существуют различные подходы к определению сущности заработной платы. В советской литературе преобладало ее рассмотрение в качестве основной формы распределения по труду. С этой позиции заработная плата предстает как личный трудовой доход работника, определяемый по количеству и качеству труда. Западные экономисты рассматривают заработную плату как денежное выражение стоимости или цены рабочей силы.

Часть западных экономистов определяют заработную плату как доход от предельного продукта труда. Последний выступает как выраженный в денежных единицах дополнительный доход, который является результатом реализации всего дополнительного продукта, производимого с помощью определенного фактора производства. Используя теорию предельного продукта, западные экономисты объясняют, как происходит замещение факторов производства. Спрос на них предъявляется исходя из того, что приращение какого-либо фактора будет приносить доход от дополнительного продукта. Доход от предельного продукта труда выступает в форме заработной платы, земли – ренты, капитала – процента, предпринимательских способностей – в форме прибыли.

По кодексу законов о труде Республики Беларусь, заработная плата – это денежные или натуральные выплаты, которые наниматель выплачиваетнаемному работнику за фактически выполненную для него работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время, в соответствии с ценой рабочей силы в зависимости от результатов труда.

Заработная плата – системообразующий элемент рынка труда. Именно поэтому анализ сущности заработной платы должен включать общую характеристику рынка труда.

Рынок труда наиболее сложный элемент в рыночной экономике. Переплетение интересов работников и работодателя при найме и увольнении, циклически изменяющие состояние экономики, уровень инвестиционной активности, величина трудовых доходов населения, сложившиеся традиции в трудовой сфере, специфика национального поведения и другие факторы оказывают существенное влияние на объём и структуру спроса и предложения на рынке труда. Поэтому рынки труда имеют ярко выраженные специфические национальные черты. Рынок труда можно определить как систему национальных экономических отношений между собственниками и рабочей силой, нуждающимися в работе по найму, владельцами средствпроизводства, предъявившими спрос на наёмную рабочую силу, по поводу вовлечения рабочей силы в общественное производство, её функционирования и воспроизводства, а также распределения и перераспределения. Позволяя работнику свободно предлагать свою рабочую силу по собственной цене, рынок даёт возможность потребовать полную плату за талант, способности, квалификацию, трудолюбие, трудовое умение. В тоже время, приобретая рабочую силу по цене спроса, рынок препятствует возможности получать за труд больше, чем он того стоит. Иначе говоря, рынок труда есть единственный подлинный ценитель рабочей силы, формирующий, выявляющий естественную цену труда, в более широком смысле - и цену человека относительно труда, работника. Тем самым рынок побуждает человека повышать качество труда, совершенствовать себя как носителя рабочей силы, чтобы иметь основания дороже продать свой трудотовар нанимателю, уверенно состязаться с конкурентами, меньше опасаться попасть в число безработных. Отсюда и произрастают высокие показатели эффективности и качества труда в рыночной экономике.

Рабочая сила подобно любому товару имеет стоимость, которая определяется рабочим временем, общественно необходимым для ее воспроизводства.

Стоимость рабочей силы по существу есть стоимость средств существования, необходимых для воспроизводства рабочей силы. Она включает стоимость: средств, необходимых для удовлетворения потребностей самого работника; средств, требуемых для содержания семьи работника; средств обучения и т.д.

На стоимость рабочей силы оказывают влияние исторические и национальные особенности, а также климатические условия. Реальная динамика стоимости рабочей силы складывается как результат двух противоположных тенденций: с одной стороны – расширение общественно нормальных потребностей работников в товарах, услугах, уровне образования и квалификации; с другой – рост общественной производительности труда. Первая тенденция обусловливает рост стоимости рабочей силы, вторая – ее снижение.

Цена рабочей силы представляет собой денежное выражение ее стоимости. Цена труда есть производная величина от стоимости рабочей силы. Поскольку в основе цены труда лежит стоимость и цена рабочей силы, цена труда изменяется в зависимости от их динамики. В то же время она колеблется под воздействием конъюнктуры рынка труда, спроса и предложения на рабочую силу, а также под влиянием конкуренции и ряда других факторов, связанных с потреблением рабочей силы в процессе производства.

На рынке труда цена рабочей силы выступает в виде заработной платы. На конкурентном рынке труда равновесный уровень заработной платы и занятости определяется точкой пересечения кривых спроса и предложения. При совпадении спроса и предложения конъюнктура рынка труда будет равновесной, при превышении предложения над спросом – трудоизбыточной, при превышении спроса над предложением – трудодефицитной. Трудоизбыточный рынок труда порождает безработицу, которая воздействует на снижение средней заработной платы.

Цена труда как основа формирования заработной платы предоставляет возможность выражать в деньгах различное количество труда, соизмерять количество и качество труда с его оплатой, ставить величину заработной платы в зависимость от количества и качества труда, уровня его сложности и квалификации работника, условий труда, значения отрасли в экономике и природно-климатических условий регионов страны.

Поскольку оплата труда происходит не в момент найма работника, а лишь после затраты им определенного количества труда, в момент заключения сделки по продаже рабочей силы заработная плата фигурирует лишь в качестве меры цены труда. В момент же оплаты израсходованной рабочей силы она выступает как средство платежа. Превращение стоимости и соответственно цены рабочей силы в заработную плату вытекает из превращения рабочей силы в товар.

На практике денежная заработная плата выплачивается из двух источников: фонда заработной платы и фонда потребления. Фонд заработной платы представляет собой издержки производства и входит в себестоимость, фонд потребления формируется главным образом за счет отчислений от прибыли предприятия. Значит, денежная заработная плата является функцией от эффективности производства и зависит от прибыли. В фонд заработной платы включается оплата труда по тарифным ставкам и окладам работников, а также премии, выплачиваемые за счет фонда заработной платы. В этот фонд не входят средства из фонда потребления.

Все эти методологические положения позволяют дать определения ряду понятий, связанных с оплатой труда, таких как оплата труда работников, заработная плата, номинальная и реальная заработная плата, денежные доходы.

**Оплата труда работников** представляет собой организационно-экономический механизм определения многофакторной цены труда, задействованного в производственном процессе, а также планирования, организации, учета, контроля и регулирования заработной платы при выполнении следующих принципов ее организации:

1. государственная регламентация минимума заработной платы;

б) самостоятельность предприятий в стимулировании труда работников;

в) самообеспечение средствами для выплаты заработной платы работникам данного предприятия;

г) установление прямой зависимости заработной платы от реальных результатов труда;

д) материальное стимулирование за перевыполнение трудовых показателей;

е) комплексность проводимых изменений в области организации заработной платы.

**Заработная плата** – совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия. Пособия, получаемые из средств социального страхования, в заработную плату не включаются.

**Номинальная заработная плата** – сумма денежных средств, получаемых работником за результаты своего труда. Это заработная плата в денежном выражении. Номинальная заработная плата не учитывает изменение потребительских цен.

**Реальная заработная плата** – объем товаров и услуг, которые работник может приобрести на свою номинальную заработную плату в текущем периоде при данном уровне цен после уплаты налогов и других отчислений. Размер реальной заработной платы отражает ее фактическую покупательную способность и представляет собой сумму конкретных потребительных стоимостей – товаров и услуг, обеспечивающих существование работника и его семьи.

Понятие «оплата труда» тесно связано с понятием «заработная плата». Однако между ними существуют следующие различия:

1. по времени заработная плата – это начисленное вознаграждение за труд, а оплата труда представляет собой выплату заработной платы;
2. по источникам формирования заработная плата – часть себестоимости, а оплата труда – более широкое понятие, которое, кроме начисленной заработной платы по тарифной системе и надбавок, включает премии из фонда материального поощрения, формируемого за счет прибыли.

**Денежные доходы** включают оплату труда всех категорий населения, пенсии, пособия, стипендии и другие социальные трансферты, поступления от продажи продуктов сельского хозяйства, произведенных на своих участках, доходы от собственности в виде процентов по вкладам, ценным бумагам, дивидендов, доходы лиц, занятых предпринимательской деятельностью, а также доходы от продажи иностранной валюты.

Реальные располагаемые денежные доходы населения определяются исходя из денежных доходов текущего периода (за вычетом обязательных платежей и взносов), скорректированных на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Организация заработной платы предполагает реализацию функций, форм и систем заработной платы, использование современных методов ее организации во взаимосвязи с рынком, организацией и нормированием труда, техническим уровнем производства.

Если для нанимателя заработная плата – одна из статей издержек производства, экономия на которых способствует росту прибыли, то для работников это источник существования – средство возобновления их способности к труду. Налицо два интереса: наниматель стремится уплатить за труд работника меньше, а работник – получить заработанное. Поэтому основой организации заработной платы, ее движения выступают динамика стоимости и цены рабочей силы на рынке труда, модифицированная функциональная зависимость цены труда от его количества и качества, а также действия профсоюзов и государства в области оплаты труда. При этом на уровне предприятия регулирование заработной платы осуществляется путем планирования, организации оплаты по труду, контроля и организации социального партнерства между работниками, профсоюзом и нанимателями.

Организация заработной платы предполагает реализацию следующих принципов:

– опережающего роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы, что означает ориентацию производства на внедрение новой техники и технологии с целью поддержания конкурентоспособности производимой продукции;

– равной оплаты за равный труд, недопущения дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам;

– повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства;

– дифференциации заработной платы в зависимости от количества, качества, условий труда, общественной его значимости, квалификации работников и, в конечном итоге, – от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия;

– сочетания государственного регулирования заработной платы с широкими правами предприятий в вопросах выбора форм и систем оплаты труда.

Реализацию этих принципов следует рассматривать как важное средство повышения материального благосостояния работников, роста производительности труда, увеличения прибыли и рентабельности производства.

В соответствии с требованиями рыночных отношений организация заработной платы на предприятии должна решать следующие задачи:

– повышать заинтересованность каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда;

– устранять уравнительный принцип в оплате труда, обеспечивая зависимость размера заработной платы от результатов труда;

– стимулировать рост технического и организационного уровня производства, снижение себестоимости и повышение качества продукции;

– активно привлекать трудовой коллектив к участию в оценке индивидуальных результатов труда и в распределении коллективного заработка;

– оптимизировать соотношения в оплате труда работников различных категорий с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, достижения конечных результатов производства и конкурентоспособности продукции.

Выделяют следующие основные функции организации заработной платы: воспроизводственную, стимулирующую и распределительную.

Сущность воспроизводственной функции заключается в обеспечении работника необходимыми благами для воспроизводства его рабочей силы (то есть способностей к труду соответствующей квалификации).

Стимулирующая функция означает необходимость поддержания зависимости размера заработной платы работника от его трудового вклада, результатов деятельности предприятия.

Распределительная функция обеспечивает распределение средств на оплату труда и фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.

Условия оплаты труда на предприятии предусматривают оплату за труд в пределах установленных трудовых обязанностей.

В условия оплаты труда входят: минимальная тарифная ставка (часовая, дневная, месячная); дифференциация ставок (окладов) в зависимости от сложности труда, его тяжести, интенсивности и роли работников в производственном процессе (основное, вспомогательное, обслуживающее производство); гарантийные и компенсационные выплаты работнику работодателем. Условия оплаты труда фиксируются в коллективном договоре предприятия и оговариваются работником при приеме на работу. На основе законодательно установленной продолжительности рабочего дня, нормальной интенсивности труда каждому работнику определяется нормируемый объем работ. Оплата труда производится пропорционально этому объему.

В Республике Беларусь регулирование заработной платы и связанных с ней отношений осуществляется: Конституцией Республики Беларусь; Трудовым Кодексом Республики Беларусь и другими актами законодательства о труде; коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, заключенными и принятыми в соответствии с законодательством; трудовыми договорами.

Система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:

– величину минимальной заработной платы;

– величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;

– республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;

– размеры увеличения оплаты труда за работу условиях, отличающихся от нормальных.

Эти гарантии распространяются на наемных работников независимо от форм собственности и хозяйствования.

Минимальная заработная плата – это государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда. Размеры минимальной заработной платы устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января.

С 01.01.2010 года месячная минимальная заработная плата установлена в размере 258 600 руб., часовая минимальная заработная плата – 1 530 руб.

Месячные тарифные ставки и служебные окладыопределяют уровень оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных учреждений и организаций. Их размер согласуется с профсоюзами. Действующее законодательство с сентября 2009 года предоставляет право нанимателям самостоятельно с учетом финансового состояния организации устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 процентов включительно, если больший размер не установлен законодательством.

При определении норм труда возникает необходимость установления таких затрат труда на единицу продукции, которые после ее реализации на рынке обеспечили бы не только возмещение понесенных затрат на оплату труда, но и получение прибыли в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены устаревшей техники и технологии.

Разработка систем оплаты труда осуществляется с учетом возможности поощрения за сверхнормативные достижения, получение дополнительных средств от реализации продукции. Администрация предприятий, исходя из особенностей задач производства продукции, обеспечения ее качества, сроков поставки, разрабатывает конкретные системы оплаты труда, которые отражаются в коллективных договорах.

Критериями оценки профессионального мастерства могут быть: стабильное обеспечение высокого качества выпускаемой продукции и выполняемых работ (услуг), строгое соблюдение технологической дисциплины, выполнение работ особой сложности, освоение новых специальностей и смежных трудовых функций. Надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливаются рабочим, которым присвоен тарифный разряд не ниже третьего по представлению руководителя структурного подразделения.

Доплатарабочим и специалистам устанавливается за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ). При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников доплаты устанавливаются в размерах разницы до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

Руководители предприятий имеют право вводить доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда. Такие доплаты вводятся по результатам аттестации рабочих мест. При проведении мероприятий по улучшению условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться.

На каждом конкретном предприятии виды доплат и надбавок, их размер оговариваются в коллективных договорах.

Для обеспечения заинтересованности в увеличении объемов производства и производительности труда предприятия организуют премирование за трудовые достижения. Организация премирования предполагает выбор его основных элементов: показателей, условий, периодичности премирования, размера премий и круга лиц, подлежащих премированию.

Для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективными и трудовыми договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатежеспособности, ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, работодатели обязаны при распределении прибыли создавать резервный фонд. Его размеры и порядок использования находят отражение в коллективных договорах (соглашениях). Средства на оплату труда наемных работников гарантируются доходом и имуществом работодателя независимо от форм собственности. Если работодатель не имеет возможности проводить оплату труда на уровне государственных гарантий, он может быть объявлен в установленном порядке банкротом. В данном случае выплаты заработной платы работникам производятся за счет средств от продажи имущества предприятия.

Необходимым элементом организации заработной платы являются ее формы и системы, которые определяют порядок начисления заработков отдельным работникам и категориям персонала.

В практике организации заработной платы широко используются две формы – сдельная и повременная. Они отличаются различным подходом к определению основной нормы затрат труда.

Сдельная – форма оплаты труда, при которой оплата производится за каждую единицу продукции, работ, услуг.

Повременная форма ориентирована на зависимость размера заработной платы от количества отработанного времени и качества труда.

Предприятия самостоятельно выбирают приемлемые для них формы и системы организации заработной платы. При этом необходимо соблюдение ряда условий, которые определяют целесообразность их использования.

Применять сдельную оплату труда рекомендуется:

– при необходимости увеличения объема выпуска продукции;

– наличии количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;

– возможности точного учета объемов выполняемых работ и качества произведенной продукции;

– возможности у работников конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;

– возможности нормирования труда и установления тарификации работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если она ведет:

1. к ухудшению качества продукции;
2. нарушению технологических режимов;
3. ухудшению обслуживания оборудования;
4. нарушению требований техники безопасности;
5. перерасходу сырья и материалов.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

– надлежащего учета фактически отработанного времени;

– наличия строго регламентированных автоматизированных производств, где работник не может влиять на время выполнения технологических операций;

– высоких требований к качеству продукции;

– отсутствия необходимости форсировать увеличение объемов выпуска продукции;

– установления и правильного применения трудовых норм и нормативов – нормированных производственных заданий на смену, неделю, месяц. Такие показатели целесообразно устанавливать для рабочих, обслуживающих поточные и конвейерные линии, системы машин, агрегаты и установки, где показатели каждого работника не учитываются и индивидуальные нормы выработки не вводятся.

Сдельная и повременная формы оплаты труда имеют свои разновидности, которые принято считать системами [1].

Сдельная форма заработной платы подразделяется на системы по следующим способам:

1. определения сдельной расценки;
2. расчета с работающими;
3. материального поощрения.

По способу определения сдельной расценки системы подразделяются на прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные; по способу расчетов с работающими — на индивидуальные и коллективные; по способу материального поощрения — на простые и премиальные.

С учетом этой классификации в организации заработной платы на предприятиях применяют следующие системы оплаты труда:

1. Прямая индивидуальная (бригадная).

При прямой сдельной системеоплаты труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка (Рс) за единицу продукции или работы определяется по формуле

 (1.1)

где Сч – часовая тарифная ставка, устанавливаемая в соответствии с разрядом выполняемой работы;

Вч – часовая норма выработки данной продукции.

Общий заработок (Зобщ) работника определяется путем умножения сдельной расценки (Рс) на количество произведенной продукции за расчетный период (Q) по формуле

Зобщ = Рс · Q. (1.2)

1. Сдельно-премиальная (индивидуальная или бригадная).

Присдельно-премиальной системеоплаты труда работник получает заработную плату по прямым сдельным расценкам за количественные показатели и премию за качественные показатели работы. Например, выполнение и перевыполнение показателей роста производительности труда, повышение объемов производства, выполнение технически обоснованных норм выработок и снижение нормируемой трудоемкости, выполнение производственных заданий и личных планов, повышение качества продукции, бездефектное изготовление продукции, недопущение брака, соблюдение нормативно-технической документации и стандартов, экономию сырья и материалов.

1. Косвенная и косвенно-сдельно-премиальная (индивидуальная или бригадная).

Прикосвенно-сдельной системеразмер заработка ставится в прямую зависимость от результатов труда рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, регулировщиков).

Косвенная сдельная расценка (Рс.к.) рассчитывается с учетом нормы выработки обслуживаемых рабочих и их численности по формуле

 (1.3)

где Сч – часовая тарифная ставка обслуживаемого рабочего, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе;

Вч – часовая норма выработки (производительности) одного обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) в натуральных единицах;

р — количество обслуживаемых рабочих (объектов агрегатов) — норма обслуживания.

Общий заработок (Зобщ) рассчитывается по формуле

Зобщ = Сч · Фвсп · Кв.н,  (1.4)

где Сч – часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего, переведенного на косвенно-сдельную оплату труда;

Фвсп – фактически отработанное вспомогательным рабочим количество человеко-часов;

Кв.н – средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми данным работником рабочими (объектами, агрегатами).

По косвенно-сдельной системе рекомендуется оплачивать труд только тех рабочих, которые действительно оказывают влияние на уровень выработки обслуживаемых ими рабочих-сдельщиков.

1. Сдельно-прогрессивная (индивидуальная или бригадная).

При сдельно-прогрессивной системетруд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм и по повышенным (прогрессивно возрастающим) расценкам за выполнение работ сверх норм. Заработок рабочего (Зсп) определяется в зависимости от принятой системы прогрессивной оплаты (за весь объем или за часть объема работ, выполненных сверх нормы) по формуле

, (1.5)

где Зс.р – сумма основного заработка рабочего, исчисленная по прямым сдельным расценкам;

Jн – выполнение норм выработки рабочим, %;

Jбаз – базовый уровень норм выработки, сверх которого применяется оплата по повышенным расценкам, %;

qпр – коэффициент в долях единицы, показывающий, на сколько увеличивается сдельная расценка за выработку продукции сверх установленной нормы.

При использовании сдельно-прогрессивной оплаты труда особое внимание уделяется определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции и фактически отработанного времени. Использование этой системы может привести к опережению темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда, поэтому она применяется, как правило, для ликвидации «узких мест».

1. Аккордная и аккордно-премиальная (индивидуальная или бригадная).

При аккордно-сдельной оплатетруда расценка устанавливается на весь объем качественно выполненной работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ при высоком качестве производимой продукции.

Аккордные сдельные расценки (Рак) при индивидуальной форме труда рассчитываются по формуле

; (1.6)

при коллективной форме труда — по формуле

, (1.7)

где Рак — аккордная коллективная расценка;

Pi — расценка i-го вида работ;

Qi — объем i-го вида работ;

Q — общий объем работ.

Сумма аккордного заработка определяется по формуле

. (1.8)

1. Простая повременная.

При простой повременной системезаработная плата рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда (Сч) на отработанное время в данном периоде (tраб) – соответственно в часах или рабочих днях по формуле:

ЗПп = Сч · tраб, (1.9)

1. Повременно-премиальная.

При повременно-премиальной системе заработная плата работника (ЗПпп) определяется по формуле

 (1.10)

где Р – размер премии в % к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования.

При любых премиальных системах периодичность премирования (месяц, квартал, год) должна учитывать особенности организации производства, характер продукции, длительность производственного цикла.

Показатели премирования должны соответствовать видам и задачам производства, отражать связь с трудовым вкладом каждого работника и коллектива в целом. Число показателей и условий премирования не должно превышать 2-3, иначе может быть утеряна связь между системой премирования и основными задачами производства. Показатели не должны противоречить друг другу – улучшение одних не должно способствовать ухудшению других.

Уровень достижения показателя премирования может быть установлен исходя из достигнутого в базовом периоде или выше. При достижении предельного значения показателя размер премии целесообразно устанавливать за поддержание этого высокого уровня (например, 100 % - ное выполнение плана-задания, выпуск изделий в заданном ассортименте, отсутствие брака и рекламаций). При необходимости дальнейшего улучшения результатов работы, отражаемых показателями премирования, рекомендуется устанавливать нормативы премирования за каждый пункт (процент) улучшения этих показателей по сравнению с нормативным или достигнутым уровнем.

Размеры премий необходимо дифференцировать с учетом напряженности установленных показателей премирования посредством введения различных шкал с пропорциональным или прогрессивным нарастанием размеров премий в зависимости от степени улучшения показателей по сравнению с базовым уровнем.

При выполнении показателей и условий премирования должна быть обеспечена гарантированность источника выплаты премий.

В момент разработки и введения системы премирования необходимо оценить ее потенциальную эффективность. Для этого нужно сравнить проектируемый уровень показателя премирования с уровнем базового периода, рассчитать в денежном выражении эффект, получаемый от его изменения.

Премирование за основные результаты производственной деятельности может быть индивидуальным или коллективным.

Показатели и условия премирования рабочих, их исходные уровни определяются в соответствии с плановыми показателями работы участка, цеха, с учетом степени влияния рабочих на их изменение. Так, для рабочих-сдельщиков основного производства при стимулировании роста производительности труда целесообразно использовать такие показатели, как рост выработки продукции, снижение ее трудоемкости, высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии. При стимулировании качества продукции, работ, услуг используют следующие показатели: повышение качества продукции, снижение брака, отсутствие претензий к продукции. В целях стимулирования снижения материальных затрат устанавливают показатели премирования за экономию сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение отходов на единицу продукции.

Для рабочих-повременщиков основного производства при стимулировании роста производительности труда целесообразно использовать такие показатели, как рост выработки продукции, выполнение заданного объема работ меньшей численностью. При стимулировании качества работ могут использоваться такие же показатели, что и для рабочих-сдельщиков.

Для рабочих, занятых обслуживанием основного производства, показатели премирования должны характеризовать улучшение качества их работы: обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, увеличение межремонтного периода его эксплуатации; бесперебойное оснащение рабочих мест инструментом.

В условиях рыночной экономики существенно меняются также подходы к стимулированию руководителей, специалистов и служащих. Главным направлением в стимулировании этой категории работающих должно стать премирование за улучшение результатов работы именно того участка, на котором трудится конкретный работник.

В практике работы предприятий используются следующие варианты организации премирования работников функциональных подразделений:

1. по показателям, отражающим результаты работы данного подразделения, с использованием в качестве дополнительных показателей (или условий) премирования основных результатов деятельности по предприятию в целом;
2. по показателям, отражающим основные результаты деятельности предприятия, с использованием в качестве дополнительных показателей (или условий) премирования результаты работы данного подразделения.

Премирование руководителей предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится за выполнение следующих показателей:

а) рост объема реализованной продукции – до 50 %;

б) выполнение плана по прибыли – до 25 %;

в) снижение себестоимости – до 25 % должностного оклада руководителя.

Орган, управляющий государственным имуществом, имеет право устанавливать другие показатели премирования руководителя.

Руководителям убыточных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года.

Учреждения, финансируемые из бюджета, имеют право премировать и оказывать материальную помощь работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. На премирование работников народного образования, здравоохранения, культуры, социального обеспечения, физической культуры и спорта и установление надбавок за высокие творческие и производственные достижения в работе, за выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения можно использовать до 5 % планового фонда заработной платы.

**1.2 Роль тарифной системы в организации заработной платы рабочих на предприятии**

Заработная плата работников организаций и индивидуальных предпринимателей Республики Беларусь формируется из тарифной и надтарифной частей. Тарифная часть заработной платы работников состоит из тарифных ставок рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих, фиксированных должностных окладов служащих. Надтарифная часть заработной платы включает надбавки, доплаты и премии и позволяет усилить взаимосвязь заработной платы с результатами труда.

Расчет тарифной части заработной платы осуществляется на основе тарифной системы. Тарифная система – основой механизма организации оплаты труда, представляющая собой совокупность нормативных документов, позволяющих устанавливать и регулировать уровень оплаты труда в зависимости от его сложности и условий.

Тарифная система заработной платы включает тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, единую тарифную сетку работников Республики Беларусь и тарифную ставку первого разряда [2].

Для тарификации рабочих (присвоения им квалификационных разрядов) разрабатывается и утверждается государственными органами Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), в котором содержатся характеристики работы, уровни профессиональных знаний и квалификационные характеристики массовых профессий рабочих, общие для всех отраслей экономики. Особенности условий труда в некоторых отраслях обусловливают необходимость разработки отраслевых справочников. ЕТКС используются для установления разрядов работ и при аттестации работников.

Тарификация работ и рабочих (отнесение их к определенной категории сложности – квалификационному разряду) осуществляется администрацией предприятия по представлению квалификационной комиссии.

Для определения уровня квалификации и требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и служащим, используется Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. В нем представлена номенклатура должностей, квалификационные характеристики по каждой должности, включающие перечень наиболее часто встречающихся работ, требования в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных актов, инструкций и других руководящих документов, которые необходимо применять при выполнении служебных обязанностей. Наименования должностей служащих устанавливаются в соответствии с Общегосударственным классификатором «Профессии рабочих и должности служащих».

Единая тарифная сетка работников (ETC) является инструментом тарифного нормирования оплаты труда работников и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности выполняемых работ, уровня теоретических и практических знаний, а также ответственности работника.

Тарифные коэффициенты ETC показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда.

Тарифная ставка – это абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени. Тарифная ставка первого разряда устанавливается государством (бюджетные организации) или нанимателем и периодически пересматривается с учетом темпов инфляции, величины прожиточного минимума. Тарифная ставка работника любого разряда определяется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда или кратный размер - тарифной ставки первого разряда, установленный работнику по его профессии, и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

Сдельные расценки определяются исходя из тарифных ставок выполняемых работ с учетом коэффициентов их повышения.

С 1 сентября 2009г. вступило в силу постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2009г. № 40 о внесении изменений и дополнений в инструкцию о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Инструкция определяет новый механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели. В соответствии с этим Постановлением наниматель с учетом финансового состояния организации может устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 процентов включительно, если больший размер не установлен законодательством.

При этом порядок и условия установления повышения предусматриваются в локальном нормативном правовом акте:

– тарифных ставок (окладов) – в зависимости от наличия присвоенной в установлено порядке квалификационной категории, применения производной профессии, сложности, характера и ответственности выполняемых работ и трудовых функций, участии в разработке и реализации инвестиционных и инновационных проектах и по другим основаниям;

– сдельных расценок – в зависимости от сложности и характера выполняемых работ, отсутствия брака и других факторов.

Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

Характеристикой тарифной сетки является число разрядов, темп нарастания тарифных коэффициентов, диапазон соотношения крайних тарифных коэффициентов.

Построение единой тарифной сетки основано на следующих положениях:

1. единая тарифная шкала охватывает всех работников предприятий, организаций и учреждений;
2. профессии и должности группируются:
3. по строкам – рабочие, другие служащие, руководители подразделений с административно-хозяйственного обслуживания, специалисты среднего уровня квалификации, специалисты, ведущие специалисты, главные специалисты.

б) по уровням управления – начальник бюро, начальник отдела, начальник управления, главный специалист, мастер, старший мастер, начальник участка (смены), начальник цеха, начальник производства.

3) установление конкретных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов по профессиям производится нанимателем самостоятельно в пределах диапазонов по строкам или уровням управления, с учетом квалификационных требований к уровню образования и стажу работы.

Коэффициенты повышения могут применяться для расчета тарифных окладов, рассчитанных по ЕТС, руководителей и специалистов соответствующих производственных структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50 процентам рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях.

Отечественная практика применения ETC работников предусматривает коэффициенты повышения тарифных ставок, дифференцированные по технологическим видам работ, производств и отраслей экономики. Дифференциация организаций, отдельных производств по группам ставок (окладов) обусловлена различиями в сложности выпускаемой продукции, выполняемых работ и услуг, сложившимися общими условиями труда, его напряженностью.

Для предприятий, у которых уровень тарифной ставки 1-го разряда превышает установленный для работников бюджетной сферы, дальнейшее повышение тарифной ставки 1-го разряда осуществляется только в прямой зависимости от роста объемов производства в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года, от роста объема реализованной продукции и повышения эффективности производства. При этом ее размер не должен превышать тарифную ставку первого разряда, установленную Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета, более чем 2,5 раза.

Расширение самостоятельности предприятий в организации заработной платы привело к применению бестарифной системы. Она основана на учете коэффициента трудового участия (КТУ), квалификационного уровня работника и фактически отработанного времени. В ее основу положена полная зависимость заработка работника от конечных результатов работы трудового коллектива. При использовании бестарифной системы оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Индивидуальный заработок каждого работника представляет собой его долю в коллективном фонде заработной платы. Уровень оплаты труда работника зависит также от устанавливаемого ему советом трудового коллектива коэффициента трудового участия. В итоге заработная плата привязывается не к нормам, тарифам и окладам, а к полученным результатам.

Таким образом, в условиях рынка изменяются подходы к оплате труда, начинают в большей мере оплачиваться не затраты, а результаты труда — признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

Из всего разнообразия существующих форм оплаты труда (тарифная система, бестарифная система и контрактная система) каждое предприятие может выбрать тот вариант, который в наибольшей степени соответствует конкретным условиям производства (характеру выпускаемой продукции, технологическому процессу, уровню управления, объему спроса).

**2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ И АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЕГО РАБОТЫ**

## 2.1 Общая характеристика КУП «ЖКХ Минского района»

Решением Миноблисполкома № 503 от 23.07.2002 года в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за № 600507544. было зарегистрировано Производственное коммунальное унитарное предприятия «ЖКХ-Боровляны». Предприятие было создано в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и основано на государственной форме собственности.

Решением Минского райисполкома от 22.01.2004 года № 26 предприятие реорганизовано путем присоединения к нему Минского районного производственного унитарного предприятия «Гатовское ЖКХ» и является правопреемником его имущественных прав и обязанностей.

В соответствии с решением Минского райисполкома от 28.12.2004 г. № 3280 предприятие переименовано в Производственное коммунальное унитарное предприятие "ЖКХ Минского района" (КУП «ЖКХ Минского района).

В соответствии с решением Минского райисполкома от 24.01.2008 года № 182 КУП «ЖКХ Минского района» было реорганизовано и часть имущества передано на баланс ГКУП «Заславское ЖКХ».

Имущество Минского района закрепляется за предприятием на праве хозяйственного ведения. Полномочия собственника по отношению к имуществу предприятия осуществляет Минский районный исполнительный комитет. Предприятие находится в коммунальной собственности [3].

Свою деятельность предприятие осуществляет в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь, решениями собственника, Уставом.

Предприятие является юридическим лицом, имеет в хозяйственном ведении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может приобретать права и исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, иметь самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в учреждениях банков, печати, другие реквизиты. Юридический адрес: 223017 Республика Беларусь, Минская область, Минский район, п. Гатово.

КУП «ЖКХ Минского района» создано с целью осуществления хозяйственной деятельности, направленной на полное и качественное предоставление жилищно-коммунальных услуг населению, прочим потребителям, и на получение прибыли.

Основными целями деятельности КУП «ЖКХ Минского района» являются:

– содержание и обеспечение сохранности жилищного фонда, объектов благоустройства и коммунального хозяйства, технически правильное и рентабельная их эксплуатация, улучшение санитарного состояния района;

– организация эксплуатации сетей и сооружений водопровода и канализации, имеющихся на балансе у КУП «ЖКХ Минского района» в соответствии с правилами технической эксплуатации;

– производство товаров народного потребления и производственно-технического назначения;

– развитие и совершенствование водопроводно-канализационного хозяйства;

– выдача в пределах предоставленных предприятию прав технических условий на водоснабжение и водоотведение абонентов;

– контроль за качеством и эффективным использованием воды;

– участие в мероприятиях по проектированию и строительству объектов водопровода и канализации;

– осуществление технического надзора и контроль за сроками и качеством выполнения ремонта и строительства, участие в приемке законченных строительством сооружений, водопровода и канализации;

– контроль за санитарным состоянием объектов водопровода и канализации населенных пунктов, находящихся в зоне обслуживания и на балансе КУП «ЖКХ Минского района».

В соответствии с целями деятельности данное предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

– теплоснабжение;

– производство тепловой энергии тепловыми электростанциями, самостоятельными котельными, прочими источниками;

– передача и распределение тепловой энергии тепловыми сетями;

– снабжение паром и горячей водой;

– земляные работы;

– малярные, стекольные, изоляционные, строительные, штукатурные, плотнические и прочие отделочные работы;

– производство сборных конструкций и их деталей из дерева, деревянной тары, столярных изделий;

– организация перевозок грузов;

– чистка и уборка производственных и жилых помещений;

– физкультурно-оздоровительная деятельность;

– предоставление прочих услуг населению;

– организация похорон и предоставление связанных с ними услуг;

– удаление сточных вод, отходов и аналогичная деятельность;

– санитарно-технические работы;

– устройство покрытий зданий и сооружений;

– устройство покрытия пола и облицовка стен;

– деятельность автомобильного грузового транспорта;

– прочие строительные работы.

КУП «ЖКХ Минского района» самостоятельно планирует свою деятельность и определяет ее перспективу, исходя из финансового положения, а также спроса на производимую им продукцию, работы и услуги организациям и населению с учетом необходимости обеспечения производственного и социального развития, улучшения жизненного уровня работников.

Предприятие реализует свою продукцию, работы, услуги по ценам и тарифам, установленным самостоятельно или на договорной основе, а в случаях, предусмотренных законодательством – по ценам и тарифам, регулируемым государством.

Производственное коммунальное унитарное предприятие «ЖКХ Минского района» – одно из крупнейших предприятий жилищно-коммунального хозяйства Минской области.

На балансе предприятия находятся 772 жилых дома, общей площадью квартир 750,5 тыс. кв. м, в которых проживают 41,5 тысячи человек, 46 котельных, 120 км тепловых сетей, 200 артезианских скважин, 11 станций второго подъема воды, 390 км водопроводных сетей, 25 канализационно-насосных станций (далее – КНС), 12 комплексных очистных сооружений (полей фильтрации) общей площадью 76 гектаров, протяженность канализационных сетей составляет 196 км, 25 КНС, 12 полей фильтрации, 13 бань.

На 1.01.2010 года среднесписочная численность работников предприятия составляла 1 543 человека.

Жилищный фонд предприятия расположен в 61 населенном пунктах. Задачей предприятия является создание комфортных условий проживания около 40 тысяч граждан, проживающих в этих домах, обеспечение их всеми видами жилищно-коммунальных услуг.

КУП «ЖКХ Минского района» оказывает услуги тепло- и водоснабжения, водоотведения, технического обслуживания и капитального ремонта жилищного фонда, вывоза и обезвреживания ТБО, услуги банного хозяйства, ритуальные, обслуживание кладбищ и другие услуги в населенных пунктах Минского района.

С целью экономии собственных средств в КУП «ЖКХ Минского района» созданы по два специализированных звена на четырех ремонтно-строительных участках, которые проводят тепловую реабилитацию домов и квартир. Работает собственный участок по изготовлению окон из ПВХ. Производство организовано, прежде всего, для собственных нужд. Окна предназначены на замену оконных блоков в домах, которые включены в плановый капитальный ремонт.

На предприятии создана круглосуточная диспетчерская служба, деятельность которой направлена на устранение возникших аварийных ситуаций. Налажена работа с обращениями граждан – одно из основных направлений в деятельности жилищно-коммунального хозяйства, поскольку все экономические вопросы, решаемые в стране, имеют социальный акцент: все делается для человека и направлено на удовлетворение его потребностей. Поэтому умение работать с людьми приобретает особое значение. Одно из важнейших направлений работы ЖКХ стало качественное обслуживание населения по принципу «одно окно». На предприятии организованы также встречи с населением на «выездных приемных», где каждый житель может получить исчерпывающий ответ на свой вопрос. Результатом проводимой работы стало снижение количества обращений граждан, по многим вопросам. В качестве постоянных форм работы с населением КУП «ЖКХ Минского района» стало практиковать фотогалереи о проделанной работе, стенгазеты, распространение календариков и листков с номерами контактных телефонов служб [4].

Благодаря работе КУП «ЖКХ Минского района» преображается Минский район. Проводиться комплексное благоустройство, которое включает реконструкцию и ремонт зданий, озеленение, создание газонов и цветников, освещение территории, устройство детских спортивно-игровых площадок и площадок для выгула собак, обустройство мест сбора мусора и ряд других элементов.

Жилищно-коммунальное хозяйство затрагивает жизнь каждого человека. Это поднимает его в ранг одной из самых ответственных и остросоциальных сфер жизнедеятельности республики. Поэтому главная задача и конечный результат работы КУП «ЖКХ Минского района» – кардинальное улучшение качества жизни людей и сохранение социально-политической стабильности в стране.

## 2.2 Организационная структура управления предприятием

Структура КУП «ЖКХ Минского района» формировалась с учетом значительной территориальной разбросанности объектов ЖКХ по территории Минского района. При разработке структуры решалась задача обеспечения управляемости структурных подразделений предприятия, расположенных друг от друга на расстоянии до 70 км в 61 населенном пунктах Минского района.

Для этого были созданы два жилищно-коммунальные управления, в состав которых вошли 7 жилищно-коммунальных участка, сформированных с учетом месторасположения сельских исполнительных комитетов Минского района.

Органом управления КУП «ЖКХ Минского района» является директор, найм директора является правом Минского районного исполнительного комитета, который заключает с ним контракт. В контракте определяются права, обязанности директора, условия его материального обеспечения и освобождения от занимаемой должности с учетом гарантий, предусмотренных действующим законодательством Республики Беларусь.

Директор КУП «ЖКХ Минского района» согласовывает с вышестоящей организацией кандидатуры на должность главных специалистов, назначает и освобождает их от должности. Вопросы основной деятельности предприятия директор решает самостоятельно.

Организационная структура управления КУП «ЖКХ Минского района», введенная в действие с 01.10.2008 года, показана в приложении А.

У директора предприятия имеются различные заместители – главный инженер, заместитель директора, заместитель директора по экономике, заместитель главного инженера по тепловому хозяйству, заместитель главного инженера по водопроводно-канализационному хозяйству, заместитель директора по идеологической работе.

Первым заместителем руководителя организации является главный инженер, который обеспечивает техническую политику и перспективы технического развития организации, пути реконструкции и технического действующего производства, уровень специализации и диверсификации производства на перспективу. Основными обязанности главного инженера являются:

– обеспечение необходимого уровня технической подготовки производства и его постоянный рост; повышение эффективности производства и производительности труда, сокращение издержек; улучшение качества выполняемых работ; организация испытаний новой техники и технологий; обеспечение соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности; руководство деятельностью технических служб, контроль результатов их работы; соблюдение трудовой и производственной дисциплины в подчиненных подразделениях.

В структуре управления КУП «ЖКХ Минского района» у главного инженера предусмотрены заместители по тепловому хозяйству, по водопроводно-канализационному хозяйству, по жилищному хозяйству и благоустройству.

Заместитель директора на предприятии осуществляет руководство техническими службами. На него возлагаются следующие функции:

– обеспечение технической подготовки производства;

– осуществление взаимосвязи с научно-исследовательскими, проектными организациями;

– организация обучения и повышения квалификации работников предприятия;

– участие в рассмотрении разработанных производственно-хозяйственных планов, осуществление контроля над ходом выполнения плановых заданий по организации и ее структурным подразделениям.

Для выполнения возложенных на него функций заместитель директора осуществляет такие обязанности как:

руководство работой главного специалиста по жилищному хозяйству и благоустройству, жилищно-коммунального отдела, участка санитарной очистки и механизированной уборки, участка банного хозяйства и содержания кладбищ, участка по отлову безнадзорных животных, производственно-технического отдела, ремонтно-строительного управления и отдает данным структурным подразделениям предприятия поручения рамках служебных отношений; обеспечивает необходимый уровень технической подготовки производства и его постоянный рост, повышение эффективности производства и производительности труда, сокращение издержек, рациональное использование производственных ресурсов, высокое качество показываемых услуг; обеспечивает эффективность проектных решений, своевременную и качественную подготовку производства; обеспечивает своевременную подготовку технической документации.

На заместителя директора по экономике возлагается контроль за финансовыми и экономическими показателями деятельности организации, выполнение договорных обязательств по поставкам продукции; координация работы договорного отдела, отдела ценообразования и экономического анализа, отдела организации труда и заработной платы, абонентского отдела.

Заместитель директора по идеологической работе осуществляет организационное и информационное обеспечение деятельности КУП «ЖКХ Минского района» в идеологической общественно-политической сфере. Оказывает организационное и методическое содействие общественным формированиям предприятия. Осуществляет организацию встреч, собраний, профессиональных праздников. Изучает общественное мнение трудового коллектива.

Главный бухгалтер на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» имеет 2-ух заместителей. Им, в свою очередь, подчиняются бухгалтерия по расчетам с организациями, бухгалтерия по учету товарно-материальных ценностей и отдел по расчету заработной платы.

На главную бухгалтерию предприятия возлагаются следующие обязанности:

– обеспечивать правильную и рациональную организацию бухгалтерского учета и строгое соблюдение установленных правил ведения учета;

– способствовать внедрению в производство нового и передового;

– обеспечивать контроль за соблюдение кассовой и расчетной дисциплины, правильным расходованием денежных средств, порядком выписки чеков и хранение чековых книжек и ценных бумаг;

– организовать своевременный и достоверный учет;

– организовать инвентаризацию денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств, расчетов и других статей баланса;

– обеспечивать финансовыми ресурсами нормальную производственную и хозяйственную деятельность предприятия;

– организовывать контроль за сохранностью материальных и других ресурсов;

– производить начисление налогов и сборов, относящихся на затраты предприятия. Своевременно предоставлять информацию по начислению налогов для осуществления уплаты в бюджет;

– предоставлять в соответствующие инстанции установленную для предприятия бухгалтерскую, статистическую и финансовую отчетность.

Главному бухгалтеру подчиняются отдел по расчету заработной платы, отдел по учету материалов и материальных ценностей и отдел по расчетам с организациями.

Отдел ценообразования и экономического анализа (ОЦ и ЭА) является самостоятельным структурным подразделением и подчиняется заместителю директора по экономическим вопросам. ОЦ и ЭА возглавляется начальником.

Основными задачами отдела являются формирование ценовой политики предприятия; разработка мероприятий по совершенствованию системы ценообразования предприятия с целью эффективного использования производственных мощностей, трудовых и материальных затрат; комплексный экономический анализ деятельности предприятия с участием в разработке мероприятий по повышению рентабельности производства, снижению себестоимости продукции, устранению потерь, устранению нерациональных расходов, ликвидации убыточности отдельных видов продукции и пр.

Отдел ценообразования и экономического анализа выполняет следующие основные функции:

– разработка отпускных цен (тарифов) на услуги (товары) и доведение до соответствующих служб прейскурантов цен на услуги, продукцию производственно-технического назначения и товары народного потребления организации;

– осуществление разработки плановых калькуляций на услуги и доведение их до назначения;

– составление сметы общепроизводственных, общехозяйственных и коммерческих расходов;

– проведение комплексного экономического анализа всех видов деятельности организации;

– разработка мероприятий по снижению себестоимости продукции, повышению рентабельности производства, увеличению фондоотдачи и прибыли, устранению потерь и нерациональных расходов, ликвидации убыточности отдельных видов продукции;

– участие в разработке бизнес-плана, оперативных и статистических отчетов.

Основным отделом, непосредственно занимающимся вопросами заработной платы на предприятии является отдел организации труда и заработной платы (ООТиЗ). Основными задачами ООТиЗ являются:

– совершенствование организации нормирования труда в организации;

– разработка форм и систем оплаты труда и материального стимулирования рабочих, руководителей, специалистов и других служащих;

– совершенствование организационной структуры управления;

– обеспечение рационального расходования фонд заработной платы, повышение темпов роста производительности труда;

– контроль за правильностью применения форм и систем оплаты труда, тарифных ставок и расценок, должностных окладов, установление разрядов рабочим и категорий специалистов.

– развитие, совершенствование и широкое распространение передового опыта в организации труда на предприятии и в его подразделениях.

На отдел организации труда и заработной платы возлагаются следующие функции:

1) Подготовка перспективных планов по труду и заработной плате.

2) Разработка заданий по снижению трудоемкости продукции (работ, услуг) и планов пересмотра норм трудовых затрат.

3) Определение экономической эффективности внедрения мероприятий по организации труда.

4) Анализ эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и морального поощрения, разработка предложений по их совершенствованию, а также разработка положений о премировании работников организации.

5) Разработка мероприятий по улучшению использования рабочего времени, аттестации и рационализации рабочих мест, внедрению прогрессивных приемов и методов труда, созданию благоприятных условий труда.

6) Контроль за рациональным использованием фондов заработной платы.

7) Разработка и утверждение часовых и месячных тарифных ставок и расценок.

8) Разработка и утверждение норм обслуживания, нормативов численности, норм управляемости для разных специальностей и профессий работников и др.

На 2010 год планируется дальнейшее совершенствование структуры предприятия с учетом планируемых приемок объектов ЖКХ, а также создания структурных подразделений, обеспечивающих решение производственных вопросов без привлечения сторонних организаций.

## 2.3 Анализ основных показателей работы предприятия

Процессу определения основных направлений совершенствования организации заработной платы предшествует комплексный анализ организации заработной платы, который позволяет сделать заключение о соответствии системы организации заработной платы целям и задачам, стоящим перед организацией [5].

В аналитической части дипломной работы даны:

1) Краткий анализ основных технико-экономических показателей работы предприятия.

2) Анализ финансового состояния предприятия.

3) Характеристика кадрового состава и его динамика.

4) Сведения об организации оплаты труда рабочих на предприятии КУП «ЖКХ Минского района».

5) Анализ использования фонда заработной платы.

Основной целью работы КУП «ЖКХ Минского района» является обеспечение безубыточной работы предприятия, своевременное и качественное предоставление жилищно-коммунальных услуг.

Основные технико-экономические показатели работы КУП «ЖКХ Минского района» за 2007, 2008 и 2009 годы показаны в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Технико-экономические показатели работы предприятия

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Ед.изм. | 2007 | 2008 | 2009 | % 2008к 2007 | % 2009к 2008 |
| 1. Подано воды в сеть, всего | тыс.м3 | 7852,7 | 6933,8 | 4830,4 | 88,3 | 69,7 |
| 2. Средний тариф за 1 м3 воды | р. | 953,0 | 890,4 | 972,4 | 93,4 | 109,2 |
| 3. Пропущено сточных вод | тыс.м3 | 4659,5 | 4464,5 | 3391,2 | 95,8 | 76,0 |
| 4. Средний тариф за 1 м3 стоков | р. | 552,6 | 491,2 | 578,6 | 88,9 | 117,8 |
| 5. Выработано теплоэнергии | тыс. Гкал | 312,2 | 285,1 | 289,0 | 91,3 | 101,4 |
| 6. Средний тариф за 1 Гкал | р. | 89865,0 | 84064,1 | 102399,8 | 93,5 | 121,8 |
| 7. Выработка продукции в натуральном выражении:водоснабжениеводоотведение теплоэнергия | тыс.м3тыс.м3тыс.Гкал | 8673,15446,0347,2 | 7556,95017,5294,2 | 5320,33856,4295,4 | 87,192,184,7 | 70,476,9100,4 |
| 8. Услуги лифтового хозяйства | млн.р. | 255 | 278 | 265 | 109,0 | 95,3 |
| 9. Объем реализованной продукции в натуральном выражении:водоснабжениеводоотведение теплоэнергия | тыс.м3тыс.м3тыс.Гкал | 7887,95446,0294,4 | 6925,95017,5268,2 | 5230,33856,4266,0 | 87,892,191,1 | 75,576,999,2 |
| 10. Выручка от реализации продукции:водоснабжениеводоотведение теплоэнергия | млн.р.млн.р.млн.р. | 9522,03724,037027,0 | 8718,03787,038465,0 | 8918,03523,046362,0 | 91,6101,7103,9 | 102,393,0120,5 |
| 11. Доход организации водоснабжениеводоотведениетеплоэнергия | млн.р.млн.р.млн.р. | 8713,03532,034353,0 | 8071,03644,035825,0 | 8464,03385,043540,0 | 92,6103,2104,3 | 104,992,9121,5 |
| 12. Среднесписочная численность работников | чел | 1892 | 1496 | 1543 | 79,1 | 103,1 |
| 13. Расходы на оплату труда:водоснабжение водоотведениетеплоэнергия | млн.р.млн.р.млн.р. | 1645,0701,05458,0 | 1594,0672,05523,0 | 1722,0621,05289,0 | 96,995,9101,1 | 108,092,495,8 |
| 14. Себестоимость 1 м3 воды | р. | 995 | 1036 | 1414,2 | 104,1 | 136,5 |
| 15. Себестоимость 1 м3 стоков | р. | 609,1 | 656,3 | 788,2 | 107,8 | 120,1 |
| 16. Себестоимость 1 Гкал | р. | 114951,8 | 123269,0 | 150466,1 | 107,2 | 122,1 |
| 17. Себестоимость обслуживания 1 м2 жилья | р. | 709,5 | 856 | 944,4 | 120,6 | 110,3 |
| 18. Чистая прибыль (убыток):водоснабжениеводоотведение теплоэнергия | млн.р.млн.р.млн.р. | 1387,0577,02779,0 | 1301,0586,03192,0 | 1362,0533,03904,0 | 93,8101,6114,9 | 104,791,0122,3 |

Как видно из таблицы 2.1 наибольший объем выручки в структуре доходов предприятия занимает выручка от предоставления услуг теплового хозяйства, которая составила за 2009 год 46 362 млрд. руб., или 78,8 % к общему объему выручки. В 2008г. выручка по данной статье выросла на 3,9 % по сравнению с 2007г. Если сравнивать 2009г. с 2008г. то эта разница составит 20,5 % [6].

В 2009г. незначительно увеличилась выработка теплоэнергии на 1,2 тыс. Гкал. в сравнении с 2008г., но по отношению к 2007г. уменьшилась на 51,8 тыс. Гкал.

Это связано с тем, что в соответствии с программой «Энергосбережение-2009» в одной из котельных КУП «ЖКХ Минского района» выполняется реконструкция с заменой неэкономичных газовых котлов и установкой котлов на МВТ. Строительство новой газовой блочно-модульной котельной также позволило ликвидировать протяженную теплотрассу, что значительно снизило потери тепловой энергии при транспортировке ее потребителям

В 2009 году предприятием было подано в сеть 4830,4 тыс. куб. м. воды, что на 30,3 % меньше чем в 2008г. и на 38,5 % чем в 2007г.

Процент выручки от реализации продукции водоснабжения в 2008г. к 2007г. составил 91,6 %, 2009г. к 2008г. = 102,3 %. Таким образом, в 2009г. наблюдается рост выручки на 200 млн. р.

Несмотря на высокий процент потерь воды при транспортировке (10 %) и высокую себестоимость 1 куб. м воды (1 414 руб.) рентабельность производства в 2009г. составила 19,9 %, что является достаточно высоким показателем, достигнутым благодаря услугам, предоставляемым, в первую очередь, юридическим лицам.

На протяжении трех лет уменьшается показатель по системе водоотведения. В 2009 году предприятием было принято и пропущено по сетям 3 391,2 тыс. куб. м хозяйственно-бытовых стоков. В 2007г. этот показатель равен 4 659,5 тыс. куб. м., а в 2008г. – 4 464,5 тыс. куб. м. И в свою очередь, уменьшилась и выручка от реализации услуг по водоотведению в 2009г. = 3523 млн. р., что на 7 % меньше чем в 2008г. Самую большую выручку от реализации услуг по водоотведению предприятие получило в 2008г. Что составило на 63 млн. р. больше чем в 2007г., и больше на 264 млн. руб. чем в 2009г.

Себестоимость пропущенного через сети 1 куб. м сточных вод составила 788,2 р., рентабельность производства – 19,9 %.

Среднесписочная численность работников предприятия в 2008г. была самой наименьшей, и составило 79,1 % в отношении к 2007г. Это объясняется реорганизацией предприятия в марте 2008г. В 2009г. произошел рост численности на 47 человек по сравнению с 2008г.

В течение трех лет происходит незначительное снижение расходов на оплату труда в целом по водоснабжению, водоотведению и теплоэнергии. Расходы на оплату труда по водоснабжению в 2009г. выросли на 0,08 %, по водоотведению снизились на 0,08 %, по теплоэнергии снизились на 0,04 % по сравнению с 2007г.

Из приведенных данных табл. 2.1 видно, что наибольшую чистую прибыль предприятие получило в 2009 году, что составило на 1 056 млн. руб. больше по сравнению с 2007г. и на 720 млн. руб. по сравнению с 2008г. Это можно объяснить тем, что в 2009 году произошло увеличение тарифов на тепло, водоснабжение и водоотведение в среднем на 16 %.

В целом, можно сказать, что на протяжении трех анализируемых лет в технико-экономических показателях работы предприятия не произошло значительных скачков в сторону увеличения или уменьшения. Это говорит о том, что предприятие КУП «ЖКХ Минского района» функционирует почти на одном уровне, стабильно, медленно, но постепенно наращивая и увеличивая данные по всем показателям работы.

**2.4 Анализ финансового состояния предприятия**

Целью анализа финансового состояния предприятия является наглядная оценка финансового благополучия и динамики развития предприятия, на основе которого руководством принимаются решения по управлению финансами.

Финансовое состояние предприятия в значительной степени зависит от изменения состава и динамики оборотных средств как наиболее мобильной части капитала. При этом следует иметь в виду, что стабильность структуры оборотного капитала свидетельствует об устойчивом, хорошо отлаженном процессе производства и сбыта продукции и, наоборот. Существенные структурные изменения – признак нестабильной работы предприятия.

Оборотные активы занимают большой удельный вес в общей сумме средств, которыми располагает предприятие. От рациональности их размещения и эффективности их использования в большей мере зависит успешный результат работы предприятия. Поэтому в процессе анализа изучается структура оборотных активов, размещение их в сфере производства и сфере обращения, эффективность использования. Изучаются также и отдельные группы оборотных активов, оказывающих наиболее существенное влияние на платежеспособность и финансовую устойчивость предприятия.

Источниками формирования оборотных средств предприятия являются: прибыль, за счет капиталовложений, кредиты банков. Также к собственным оборотным средствам приравниваются: задолженность предприятия перед работниками по заработной плате, средства амортизационных фондов и запасы материалов для капитального ремонта, доходы будущих периодов [7].

Оценка динамики и структуры статей баланса за 2007, 2008 и 2009 годы представлена в таблицах 2.2 и 2.3

Таблица 2.2 – Оценка динамики и структуры актива баланса

| Актив баланса | 2007 | 2008 | 2009 |
| --- | --- | --- | --- |
| Абсолютн.,тыс.р. | Уд.вес, % | Абсолютн., тыс.р. | Уд.вес, % | Абсолютн., тыс.р. | Уд.вес, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Внеоборотные активы | 142 927 | 86,28 | 136 731 | 83,99 | 144 928 | 84,94 |
| 1.1 Основные средства | 211 094 | 127,43 | 196 744 | 120,86 | 208 491 | 122,20 |
| 1.2 Нематериальные активы | 13 | 0,01 | 14 | 0,01 | 15 | 0,01 |
| 1.3 Незавершенные капитальные вложения | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 1.4 Вложения во внеоборотные активы | 4 057 | 2,45 | 6 475 | 3,98 | 9 244 | 5,42 |
| 1.5 Прочие внеоборотные активы | - | - | - | - | - | - |
| 2. Оборотные активы | 22 732 | 13,72 | 26 060 | 16,01 | 25 686 | 15,06 |
| 2.1 Запасы и затраты | 9 017 | 5,44 | 14 944 | 9,18 | 14 997 | 8,79 |
| 2.1.1 Производственные запасы и прочие запасы | 5 074 | 3,06 | 10 260 | 6,30 | 10 110 | 5,93 |
| 2.1.2 Незавершенное производство | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 2.1.3. Готовая продукция и товары | 15 | 0,01 | 10 | 0,01 | 1 | 0,00 |
| 2.1.4.Расходы будущих периодов | 706 | 0,43 | 884 | 0,54 | 808 | 0,47 |
| 2.1.5. Прочие запасы и затраты | 3 222 | 1,94 | 3 790 | 2,33 | 4 078 | 2,39 |
| 2.2. Налоги по приобретенным ценностям | 804 | 0,49 | 251 | 0,15 | 392 | 0,23 |
| 2.3. Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты) | 2 640 | 1,59 | 138 | 0,08 | 382 | 0,22 |
| 2.4.Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течении 12 мес. после отчетной даты) | 9 134 | 5,51 | 8 673 | 5,33 | 9 156 | 5,37 |
| 2.5 Денежные средства | 808 | 0,49 | 1 762 | 1,08 | 458 | 0,27 |
| 2.6 Прочие оборотные активы | 329 | 0,20 | 292 | 0,18 | 301 | 0,18 |
| Баланс | 165 659 | 100,00 | 162 791 | 100,00 | 170 614 | 100,00 |

Оценка динамики и структуры актива баланса показала, что хозяйственный оборот на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» наиболее увеличился в 2009 году, и составил на 4 955 млн. р. больше по сравнению с 2007г., с 2008г. – на 7 823 млн. р. [8].

Проанализировав таблицу 2.2 можно сделать вывод о том, что оборотные активы предприятия в 2008г. были наиболее максимальны. Это может свидетельствовать о том, что в 2008г. было сформирована более мобильная структура активов, способствующих ускорению оборачиваемости оборотных средств предприятия. Наибольший удельные вес в оборотных активах имеют запасы и затраты: в 2008г. - 57,34 %, в 2009г. – 58,39 % оборотных активов, что говорит о хорошей материально-технической базе для проведения ремонтов и технического обслуживания.

В 2009г. произошло незначительное уменьшение удельного веса производственных запасов на 0,39 % .

Внеоборотные активы увеличились в 2009 году, но их удельный вес, по сравнению с 2007 годом уменьшился на 1,34 %.

Резкое снижение денежной наличности в 3,8 раза за 2009 год по сравнению с 2008 г. произошло в связи с передачей 9котельных в ГКУП «Заславское ЖКХ».

Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты) уменьшилась в 2009г. по сравнению с 2007г., но увеличилась почти в два раза в сопоставлении с 2008г.

Также следует отметить отсутствие в отчетности незавершенного производства, это связано с упрощением ведения учета из-за нехватки трудового времени.

Исследование структуры пассива баланса позволяет установить одну из возможных причин финансовой неустойчивости предприятия, приведшей к его неплатежеспособности.

Таблица 2.3 – Оценка динамики и структуры пассива баланса

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Пассив баланса | 2007 год | 2008 год | 2009 год |
| Абсолютн.,тыс.р. | Уд.вес, % | Абсолютн.,тыс.р. | Уд.вес, % | Абсолютн.,тыс.р. | Уд.вес, % |
| 1.Источники собственных средств | 150 468 | 90,83 | 151 525 | 93,08 | 159 626 | 93,56 |
| 2.Долгосрочные обязательства | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 3.Краткосрочные кредиты и займы | 1 578 | 0,95 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| 4.Кредиторская задолженность | 13 451 | 8,12 | 10 941 | 6,72 | 10 780 | 6,32 |
| 4.1.Кредиторская задолженность предприятия перед поставщиками и подрядчиками | 10 089 | 6,09 | 8 457 | 5,20 | 8 784 | 5,15 |
| 4.2 Задолженность по налогам и сборам | 647 | 0,39 | 365 | 0,22 | 264 | 0,15 |
| 4.3. Задолженность по социальному страхованию и обеспечению | 395 | 0,24 | 359 | 0,22 | 340 | 0,20 |
| 4.4. Задолженность по оплате труда и прочим операциям с персоналом | 1 046 | 0,63 | 963 | 0,59 | 1 066 | 0,62 |
| 4.5. Задолженность по лизинговым платежам | 1 232 | 0,74 | 747 | 0,46 | 273 | 0,16 |
| 4.6. Задолженность перед прочими кредиторами | 42 | 0,03 | 50 | 0,03 | 53 | 0,03 |
| 5. Прочие краткосрочные обязательства | 162 | 0,10 | 325 | 0,20 | 208 | 0,12 |
| Баланс | 165 659 | 100 | 162 791 | 100 | 170 614 | 0 |

Анализ данных таблицы 2.3 показал, что в 2009 году увеличился удельный вес собственного капитала предприятия в сравнении с 2007 и 2008 годами, что свидетельствует об усилении финансовой устойчивости предприятия.

Долгосрочные кредиты банков и долгосрочные займы остались на уровне прошлого года, т.е. = 0. Краткосрочные кредиты и займы уменьшились в 2008 году до “0”, и в 2009 году были на том же уровне.

На протяжении трех лет происходит уменьшение по такой статье баланса как «Кредиторская задолженность». В 2009 году ее удельный вес снизился по сравнению с 2007г. на 1,8 %, а с 2008г. – на 0,4 %.

На основе балансов за 2007, 2008 и 2009 года рассчитаем коэффициенты необходимые для оценки удовлетворительности структуры бухгалтерского баланса (таблица 2.4)

Таблица 2.4 – Оценка удовлетворительности структуры бухгалтерского баланса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 год | 2008 год | 2009 год | Норматив коэффициента |
| 1. Коэффициент текущей ликвидности (К1) | 1,5 | 2,26 | 2,28 | 1,1 |
| 2. Коэффициент обеспеченности собственными средствами (К2) | 0,3 | 0,57 | 0,57 | 0,3 |
| 3. Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами на конец отчетного периода (К3) | 0,09 | 0,07 | 0,06 | не более 0.85 |
| 4.Коэффициент обеспеченности просроченных финансовых обязательств активами предприятия на конец отчетного периода | 0 | 0 | 0 | не более 0.5 |

Коэффициент текущей ликвидности (К3) характеризует общую обеспеченность организации оборотными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения срочных обязательств организации.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (К2) характеризует наличие у организации собственных оборотных средств, необходимых для ее финансовой устойчивости.

Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами (К3) характеризует способность организации рассчитаться по своим финансовым обязательствам после реализации активов.

Как видно из таблицы 2.4. текущая платежеспособность предприятия устойчива, и превышает норматив в 2 раза на протяжении 2008 - 2009 гг. Коэффициент обеспеченности собственными средствами показывает наличие собственных оборотных средств у предприятия, необходимых для его финансовой устойчивости. В нашем случае, данный коэффициент соответствовал нормативу (0,3 %) только в 2007г., а в 2008-2009гг. этот показатель держится на уровне 0,57 %. Это положительно характеризует финансовое положение КУП «ЖКХ Минского района». В целом, можно говорить о том, что данное предприятие считается устойчиво платежеспособным, т.к. коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами и коэффициент обеспеченности просроченных финансовых обязательств активами имеют значение меньше норматива.

**2.5 Общая характеристика кадрового состава и его динамика**

В планировании, учете и отчетности кадровый состав предприятий разграничивают, в зависимости от занятости в сфере деятельности и выполнения функций в производственном процессе, по видам производства и фазам работ, занимаемой должности, профессиям и уровню квалификации. Наиболее распространенными видами разделения труда являются: функциональное, технологическое и профессионально-квалификационное.

По характеру участия в производственно-хозяйственной деятельности выделяют: промышленно-производственный персонал, непромышленно-производственный и непроизводственный.

В зависимости от роли на производстве и характера выполняемых функций промышленно-производственный состав работников предприятия подразделяется на категории - рабочие, служащие. Служащие, в свою очередь, подразделяются на руководителей, специалистов и других служащих.

Рабочие по характеру участия в производственном процессе делятся на основных, непосредственно занятых на основных операциях технологического процесса, и вспомогательных, занятых обеспечением и обслуживанием рабочих мест основных рабочих. Вспомогательные рабочие, в свою очередь, распределяются по функциям обслуживания.

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами.

Другие служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

Ниже, в табл. 2.5, приведены показатели численности и текучести кадров.

Таблица 2.5. –Показатели численности и текучести кадров

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 | 2008 | 2009 | 2008 к 2007, % | 2009 к 2008, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Списочная численность работающих, всего, чел | 2030 | 1632 | 1642 | 80,4 | 100,6 |
| в т.ч: |  |  |  |  |  |
| руководители и специалисты | 298 | 274 | 276 | 91,9 | 100,7 |
| служащих | 30 | 26 | 35 | 86,7 | 134,6 |
| рабочих, всего | 1702 | 1332 | 1331 | 78,3 | 99,9 |
| в т.ч. женщин | 640 | 545 | 544 | 85,2 | 99,8 |
| лиц, пенсионного возраста | 271 | 188 | 216 | 69,4 | 114,9 |
| 2. Текучесть кадров, % |  |  |  |  |  |
| общая | 25 | 23,7 | 12,8 | 94,8 | 54,0 |
| по рабочим | 15 | 11,1 | 21,6 | 74,0 | 194,6 |
| 3. Кол-во нарушителей трудовой. дисциплины, чел | 316 | 269 | 232 | 85,1 | 86,2 |
| 4. Прошли повышение квалификации |  |  |  |  |  |
| всего, чел | 260 | 237 | 232 | 91,2 | 97,9 |
| в т.ч. рабочих | 142 | 150 | 122 | 105,6 | 81,3 |
| подготовлено рабочих | 40 | 43 | 44 | 107,5 | 102,3 |
| 5. Укомплектованность кадрами: |  |  |  |  |  |
| всего, % | 88 | 84,7 | 88,6 | 96,3 | 104,6 |
| в т.ч рабочими | 89 | 80,5 | 79,7 | 90,4 | 99,0 |

Общая текучесть кадров за 2009 год по сравнению с 2007 – 2008 гг. снизилась на 12,2 и 10,9 пунктов соответственно.

За 2009 год подготовлено рабочих 44 человека, за аналогичный период прошлого года – 43 человека.

Количество рабочих прошедших повышение квалификации незначительно снизилось в 2009 году в сравнении с прошлыми годами. С каждым годом сокращается количество нарушителей трудовой дисциплины: 2008г. к 2007г. – на 14,9 %, 2009г. к 2008г. – на 13,8 %, причиной этому является применение таких мер как лишение ежемесячных и годовых премий.

Потребность в трудовых ресурсах на КУП «ЖКХ Минского района» рассчитывается ежегодно и по мере определения нехватки необходимой численности персонала организация производит дополнительный набор работников.

Динамика состава и структуры персонала КУП «ЖКХ Минского района» представлена на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 – Динамика состава и структуры персонала КУП «ЖКХ Минского района»

## 2.6 Организация оплаты труда рабочих на предприятии

Заработная плата работников КУП «ЖКХ Минского района» состоит из двух частей: тарифной и надтарифной.

Механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников предприятия определяет Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 2303.2009 №40), утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 г. № 123 (с изменениями и дополнениями), Инструкцией о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда. На их основании действует новое Положение об оплате труда работников КУП «ЖКХ Минского района», зарегистрированное 28.09.2009г. Минским райисполкомом.

Положение об оплате труда работников КУП «ЖКХ Минского района» разработано в целях усиления стимулирующей роли заработной платы работников предприятия в увеличении объемов работ, росте производительности труда и повышения качества выполняемых работ. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 №17, Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, Инструкцией о порядке оплаты труда работников организаций системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь. Настоящее Положение регулирует зависимость размера заработной платы от сложности, качества, содержания, специфики, условий труда работников предприятия.

На предприятии КУП «ЖКХ Минского района» применяется сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда.

Сдельно-премиальная система основана на оплате труда в зависимости от его результатов, предполагая прямую материальную заинтересованность рабочего в результатах своего труда, она стимулирует повышение производительности труда и способствует более эффективному использованию оборудования и рабочего времени, устранению различного рода организационно-технических неполадок и простоев. В связи с производственной необходимостью для проведения срочных ремонтно-восстановительных работ, на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» может быть осуществлен перевод работников с повременно-премиальной системы оплаты труда на сдельно-премиальную и наоборот в течение месяца с согласия работника.

Повременно-премиальная система оплаты труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих на участках, где индивидуальная выработка не зависит от работника, а определяется самим технологическим процессом; невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки; важнее стимулировать качество выпускаемой продукции (работ), а не рост выработки.

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (ЕТС) является инструментом тарифного нормирования оплаты труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

На ее основе с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД), иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке, устанавливается тарификация выполняемых работ, профессий (должностей).

Тарификация – отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации, которая осуществляется в соответствии с ЕТКС, ЕКСД и иными квалификационными справочниками.

Тарификация на предприятии осуществляется комиссией, члены которой определяются приказом по предприятию, и представляет собой отнесение различных по степени сложности, точности и ответственности работ, фактически выполняемых в организации, к определенным разрядам. Такая тарификация производится в соответствии с квалификационными характеристиками, предусмотренными в ЕТКС. Новые тарифные разряды на выполняемые работы утверждаются в установленном порядке и доводятся до сведения рабочих не позднее, чем за месяц до их введения. Тарификационные ведомости оформляются на каждое структурное подразделение с учетом всех профессий и согласуются с Профсоюзным комитетом.

Тарифные разряды или кратные размеры тарифной ставки первого разряда работников различных профессионально-квалификационных групп устанавливаются согласно приложениям 1,3,4,5 к Инструкции. Рабочие тарифицируются с 1 по 8 тарифный разряд. По профессиям рабочих, для которых не установлены квалификационныеразряды, расчет тарифных ставок производиться исходя из кратных размеров тарифной ставки первого разряда, предусмотренных согласно приложению 3 к Инструкции.

Отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с пятого разряда), наниматель имеет право устанавливать тарифные ставки исходя из тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов ETC в диапазоне 2,03 - 2,48 включительно.

На предприятии в соответствии Инструкции тарифицируются:

– специалисты среднего уровня квалификации – от 7-го до 10-го тарифного разряда (включительно);

– специалисты высшего уровня квалификации – от 10-го до 13-го тарифного разряда (включительно);

– ведущие специалистов – в диапазоне от 13-го до 15-го тарифного разряда (включительно);

– руководители структурных подразделений – от 15-го до 19-го тарифного разряда (включительно):

– другие служащие – от 5-го до 7-го тарифного разряда;

– руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания – от 7-го до 9-го тарифного разряда.

По решению нанимателя тарифный разряд руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания может быть установлен в зависимости от численности подчиненных работников.

Конкретный тарифный разряд и соответствующий ему тарифный коэффициент наниматель устанавливает каждому работнику самостоятельно в пределах установленных диапазонов в трудовых договорах (контрактах).

Оплата труда работников КУП «ЖКХ Минского района» производится исходя из часовой тарифной ставки 1 разряда и присвоенных им тарифных коэффициентов [9].

Повышение тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, производится в соответствии с Постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 г. № 18/23/34 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями». При этом ее размер не должен превышать тарифную ставку первого разряда, установленную Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, более чем 2,5 раза.

С 1 февраля 2008г. и по настоящее время тарифная ставка первого разряда на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» установлена в размере 150 000 рублей.

Тарифная ставка (оклад) работника, рассчитанные по ETC (далее -тарифная ставка (оклад)), определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда (кратный размер тарифной ставки первого разряда), установленный работнику по его профессии (должности), и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, согласно приложения Б.

Сдельные расценки определяются исходя из тарифных ставок (окладов), выполняемых работ с учетом коэффициентов их повышения.

При установлении часовых тарифных ставок для оплаты труда рабочих месячные тарифные ставки делятся на среднемесячную по году норму рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе для 5-дневной рабочей недели, а для работников с 6-дневной рабочей неделей на среднемесячную по году норму рабочего времени при 40-часовой 6-дневной рабочей неделе.

На 2010год среднемесячная расчетная норма времени для 5-дневной рабочей недели составляет 170,8 часа; для рабочих по 6-дневной рабочей неделей (рабочие по комплексной уборке и содержанию домовладений) – 169,7 часа.

Сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

В таблицах 2.6 и 2.7 приведены действующие на 01.01.2010 года часовые тарифные ставки для работников, к которым применяется технологический коэффициент. В таблице 2.6 – часовые тарифные ставки для работников, к которым применяется технологический коэффициент 1,1; в таблице 2.7 – часовые тарифные ставки для работников, к которым применяется технологический коэффициент 1,2.

Таблица 2.6 – Часовые тарифные ставки, применяемые для работников водопроводно-канализационного хозяйства, аварийно-восстановительных бригад.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд | Тарифный коэффициент | Часовая тарифная ставка |
| 1 | 1 | 966,04 |
| 2 | 1,16 | 1120,61 |
| 3 | 1,35 | 1304,16 |
| 4 | 1,57 | 1516,69 |
| 5 | 1,73 | 1671,25 |

Таблица 2.7 – Часовые тарифные ставки для рабочих, обслуживающих котельные.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд | Тарифный коэффициент | Часовая тарифная ставка |
| 2 | 1,16 | 1222,48 |
| 3 | 1,35 | 1422,72 |
| 4 | 1,57 | 1654,57 |
| 5 | 1,73 | 1823,19 |
| 6 | 1,9 | 2002,34 |

Для рабочих по комплексной уборке и содержанию домовладений установлена тарифная ставка – 1193,28.

Заработная плата водителей автотранспортных участков и участков санитарной очистки и механической уборки зависят от грузоподъемности машины. Часовые тарифные ставки водителей различных машин приведены в таблице 2.8

Таблица 2.8 – Часовые тарифные ставки водителей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды работ | Тарифный коэффициент | Часовая тарифная ставка |
| Водитель УАЗ 3909 | 2,08 | 1826,7 |
| Водитель ИЖ 2715 | 2,08 | 1826,7 |
| Водитель КО-502 | 2,29 | 2011,12 |
| Водитель МАЗ 5551 | 2,40 | 2107,73 |
| Водитель МАЗ 63038 | 2,48 | 2177,99 |

Согласно Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2009г. № 40 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь», наниматель с учетом финансового состояния предприятия может устанавливать работникам повышения их тарифных ставок (окладов), а также сдельных расценок до 300 процентов (включительно).

На предприятии «ЖКХ Минского района» предусмотрено повышение тарифных ставок:

* за характер и специфику трудапо профессиям: дворник, истопник, лифтер; подсобный рабочий, уборщик помещений, уборщик территорий - на 25%;
* за использование дезинфицирующих веществ,в том числе при уборке туалетов по профессиям: уборщик помещений, уборщик мусоропроводов, рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений, рабочий по обслуживанию в бане и уборщиков территорий - на 30%;
* за специфику труда водителям служебных легковых автомобилейв размере до 100% (включительно);
* за особый характер работы - в размере до 100% (включительно);
* за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износаводителям автомототранспортных средств по следующей шкале:

от 70% до 90% износа - на 15%;

свыше 90% до 100% износа - на 20%;

при 100% износа - на 25%;

* за работу на автомобиле с прицепом (полуприцепом)- в размере до 20% (включительно);
* за внесение вклада в эффективность работы организациив размере до 80% (включительно);
* за интенсивность работы- в размере до 80% (включительно);
* за внедрение рационализаторского предложенияв размере до 30% (включительно);
* за выполнение работ на объектах повышенной опасности, требующих больших физических усилий и внимания, - в размере до 50% (включительно);
* за применение производной профессии «старший» **-** на 10%;
* за работы, требующие большого профессионализма и напряженности- в размере до 50% (включительно);
* за работы по оказанию платных услуг населению- в размере до 50% (включительно);
* за выполнение важных малообъемных работ, требующих большого профессионализма- в размере до 150% (включительно) [9].

Конкретный процент повышения устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте). При заключении контракта повышение тарифной ставки (оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 г.

Таким образом, тарифная ставка повышается по двум основаниям: по Декрету Президента Республики Беларусь № 29 («процент надбавки по контракту») и по иным основаниям, предусмотренным по трудовому договору, контракту («повышение до 300»). Данные повышения исчисляются от тарифной ставки (оклада), рассчитанной в порядке, определенном выше, по каждому основанию отдельно и суммируются с ней (ним), образуя тарифную ставку рабочего, должностной оклад служащего.

Надтарифную часть заработной платы рабочих КУП «ЖКХ Минского района» образуют выплаты стимулирующего и компенсирующего характера. В соответствии со ст. 63 ТК РБ данные выплаты устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта).

Выплаты стимулирующего характера – вознаграждение, формирующее определенное трудовое поведение работника для достижения целевых показателей, определенных нанимателем.

Выплаты компенсирующего характераустанавливаются в зависимости от условий, характера, специфики выполнения работ с целью компенсации неблагоприятного воздействия труда на здоровье и работоспособность, за дополнительную работу, не связанную с основными трудовыми функциями, а также в связи с особым характером работы и не зависят от трудового вклада работника.

Вцелях стимулирования высокопроизводительного и качественного труда работникам КУП «ЖКХ Минского района» устанавливаются надбавки и доплаты.

**Надбавки,** применяемые на предприятии: надбавка за классность, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за выслугу лет, надбавка за выполнение особо важной (срочной) работы.

Надбавки за квалификационные классы (классность)устанавливаются тем рабочим, по профессиям которых вместо квалификационных разрядов установлены квалификационные классы (водитель автомобиля).

Таблица 2.9 – Надбавка за классность

|  |  |
| --- | --- |
| Класс водителя | % надбавки |
| 3-й | 0 |
| 2-й | 10 |
| 1-й | 25 |

Класс может присваиваться как при приеме водителя на работу, после его подготовки в учреждениях образования, так и в процессе его работы в связи с переподготовкой или повышением квалификации.

Вопрос присвоения (повышения), класса рассматривается квалификационной комиссией организации на основании заявления водителя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Проверка теоретических знаний и практических навыков производиться на основе требований, предусмотренных в квалификационных характеристиках водителей, содержащихся в выпуске 52 ЕТКС.

Надбавка за классность не начисляется в тех случаях, когда за водителем сохраняется средний заработок, а также при временном переводе водителя на работы по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля.

Квалифицированным рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам, в целях стимулирования роста производительности труда, повышения эффективности производства и качества работ, могут устанавливаться надбавки за высокое профессиональное мастерство**.**

При установлении надбавки учитываются личные деловые качества работников. Надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливаются рабочим, которым присвоен тарифный разряд не ниже третьего по представлению руководителя структурного подразделения. Конкретный размер надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливается в приказе.

Надбавка за высокое профессиональное мастерство устанавливается в следующих размерах и выплачивается исходя из месячной тарифной ставки рабочего присвоенного им разряда за фактически отработанное время:

1. 3 разряд – 18 %;
2. 4 разряд – 22 %;
3. 5 разряд – 26 %;
4. 6 разряд – 30 %.

Надбавка за высокое профессиональное мастерство носит индивидуальный характер, связанный с квалификацией рабочего, и выплачивается персонально.

Всем работникам предприятия устанавливается надбавка за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйствав соответствии с Положением о порядке выплаты работникам КУП «ЖКХ Минского района» надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь, определяющем особенности исчисления и выплаты этой надбавки (таблица 2.10)

Таблица 2.10 – Надбавка за стаж работы

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы в системе Министерства ЖКХ, дающий право на надбавку | Размер надбавки в % к тарифным ставкам |
| от 1 года до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| Свыше 10 лет | 20 |

**Доплаты**, имеющие место на предприятии: доплата за руководство бригадой, доплата за разделение рабочего дня на части, доплата за работу с вредными и опасными условиями труда, доплата за совмещение профессий, доплата за расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за разделение рабочего дня на частив размере до 50 % (включительно) тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего) на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а так же при производстве работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены). Решение о разделение рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями трудав размере от 0,10 % до 0,14 % от тарифной ставки первого разряда, действующей на предприятии, закаждый час работы в этих условиях с учетом специфики труда, степени тяжести и вредности труда,

Перечень рабочих мест по профессиям и должностям и размеры доплат устанавливаются в соответствии с коллективным договором.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам, которые наряду со своей основной работой в течение рабочего времени выполняют обязанности по другой профессии (должности) в процентах от тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии (должности). Совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника при условии, что это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ или оказываемыхуслуг.

Доплата засовмещение устанавливается впроцентах от тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии (должности) по тем профессиям (должностям), которые сопутствуют, не противоречат основным должностным обязанностям работника.

Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ – устанавливается работникам, которые наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняют дополнительный объем работ по одной и той же профессии (должности). Доплата устанавливается в процентах от тарифной ставки (оклада) работника.

Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата устанавливается работникам, которые наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняют дополнительный объем работ по профессии (должности) работника, отсутствующего в связи с болезнью (отпуском, командировкой и др. уважительными причинами), когда за ним сохраняется рабочее место (должность).

Выплата устанавливается на срок отсутствия работника, за выполнение обязанностей которого она была установлена в процентах от тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

При временном заместительстве и при исполнении должностных обязанностей отсутствующего работника на время отпуска, болезни и в других случаях, предусмотренных законодательством, замещающему работнику оплата производится в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат). Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого им работника. При этом установленные работнику по основной работе надбавки и доплаты (повышение по Декрету Президента РБ от 26.07.1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», повышение по Постановлению Совета Министров РБ от 09.11.1999 г. №1748, надбавка за высокие достижения в труде, надбавка за стаж и др.) на время его замещения сохраняются и выплачиваются в тех же размерах за фактически отработанное время по замещаемой должности.

За каждый час работы в ночное время(с 22 до 6 часов) работникам устанавливается доплата в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада).

На предприятии может применяться бригадная форма организации труда. Доплата за руководство бригадойпроизводится в соответствии с Положением о бригадной форме организации и оплаты труда КУП «ЖКХ Минского района».

Оплата за каждый час работы в сверхурочное время и оплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные днипроизводится:

работникам со сдельной оплатой труда - в размере двойных сдельных расценок; работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады - не ниже двойных часовых тарифных ставок (окладов). По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни может предоставляться другой день отдыха.

Работа, выполненная сверх нормы часов, но в соответствии с графиком сменности, не считается сверхурочной. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Время простоев оплачиваетсяв размере 2/3 тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего).

**Премирование** работников предприятия производится в соответствии с Положением о премировании за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности работников КУП «ЖКХ Минского района» (приложение В).

Каждой категории работников устанавливается определенный размер премии.

Премия повременщикам начисляется на оплату по тарифным ставкам и должностным окладам, премия сдельщикам начисляется на оплату по сдельным расценкам, увеличение по контракту и повышение по иным основаниям.

Исключением являются водители. Для этой профессии премия начисляется только на время нахождения на выездах, на время ремонта премия не начисляется.

Работникам, вновь поступившим на работу, выплата премии за отработанное время в первом месяце не производится.

За нарушение трудовой дисциплины, низкое качество работы, производственные упущения размер начисленной премии может быть уменьшен приказом директора по предприятию. Работники, допустившие прогул, появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения лишаются премии полностью.

Также особое внимание хочется обратить на выплаты стимулирующего характера, применяемые в настоящее время на предприятии, которые производятся при наличии средств, остающихся в распоряжении предприятия. К таким выплатам относятся следующие:

* 1. на заготовку и приобретение овощей;
	2. компенсация затрат на проезд;
	3. выплата материальной помощи на оздоровление (лечение) - в размере одного тарифного оклада (тарифной ставки)один раз в год к большей части трудового отпуска по заявлению работника, на усмотрение директора предприятия, в исключительных случаях выдавать внеплановый аванс - не более одной среднемесячной заработной платы данного работника. Аванс удерживать из заработной платы работника ежемесячно не более 50 % до полного его погашения;
	4. выделение один раз в год автотранспорта для неотложных нужд (в пределах РБ) с оплатой 50 % от стоимости перевозки на расстояние не более 100 км. в одну сторону;
	5. выплата единовременные выплаты ко Дню защитников Отечества, к Международному женскому дню, Дню работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства, доплаты к Почетной грамоте.
	6. единовременные выплата юбилярам дифференцированно стажу работы на предприятии:
	7. оказание помощи родным в организации процесса похорон умершего работника КУП «ЖКХ Минского района» в размере 10-ти базовых величин, установленных в пределах Республики Беларусь, и обеспечении ритуальными принадлежностями. При необходимости выделять нужный транспорт, людей:
	8. выплата материальной помощи в случае смерти близких родственников в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь;
	9. оказание материальной помощи при рождении у работника ребенка в размере 10-ти базовых величин, установленных Советом Министров Республики Беларусь на каждого ребенка;
	10. выплата работникам 1 раз в год помощи в связи с тяжелым материальным положением, длительной болезнью (более одного месяца) и приобретением дорогостоящих лекарств.
	11. вознаграждения к праздникам, торжественным событиям;
	12. другие единовременные выплаты.

**2.7 Анализ использования фонда заработной платы**

Фонд заработной платы предприятия формируется на основе расходов по заработной плате, включаемых в затраты по производству и реализации продукции (услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении. Кроме этого в состав фонда заработной платы включаются выплаты, производимые за счет части чистой прибыли. Поэтому планирование средств на оплату труда состоит из определения фонда оплаты труда, расчет выплат из чистой прибыли, а также выплат социального характера.

## Анализ использования трудового потенциала в организации, уровня производительности труда следует рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

## С ростом производительности труда в организации создаются реальные предпосылки для повышения уровня оплаты труда. Средства на оплату труда должны использоваться таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы.

Анализ использования в организации средств на оплату труда имеет большое значение. В процессе анализа необходимо осуществлять синтетический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости выпускаемой продукции [10].

В связи с изменениями, произошедшими с 01.09.2009г. на основании постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.03.2009г № 40, в настоящий момент предусмотрена новая Инструкция по заполнению форм государственной отчетности по труду. Но поскольку необходимая для анализа статистическая отчетность составлена по ранее действующей Инструкции, то проведем анализ фонда заработной платы КУП «ЖКХ Минского района» по ранее установленным формам.

Для анализа использования средств, направляемых на оплату труда, рассмотрим табл. 2.11

Таблица 2.11 – Анализиспользованиясредств, направляемых на оплату труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид оплаты | Сумма, млн. руб. |
| 2007 | 2008 | 2009 | % 2008к 2007 | % 2009к2008 |
| Абсол. знач.млн. руб. | Уд.вес,% | Абсол. знач.,млн. руб. | Уд.вес,% | Абсол. знач.,млн. руб. | Уд.вес,% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Фонд заработной платы, всего | 13883,4 | 89,2 | 13873,0 | 89,0 | 15443,3 | 89,7 | 99,9 | 111,3 |
| 1.1 | Заработная плата: | 8751,7 | 56,2 | 8335,4 | 53,5 | 9521,1 | 55,3 | 95,2 | 114,2 |
| 1.1.1 | По сдельным расценкам | 1675,8 | 10,8 | 2310,8 | 14,8 | 3115,1 | 18,1 | 137,9 | 134,8 |
| 1.1.2 | По тарифным ставкам и окладам | 7075,9 | 45,4 | 6024,6 | 38,7 | 6406,0 | 37,2 | 85,1 | 106,3 |
| 1.2 | Выплаты стимулирующего характера | 2815,0 | 18,1 | 3380,6 | 21,7 | 3581,6 | 20,8 | 120,1 | 105,9 |
| 1.3 | Выплаты компенсирующего характера | 1169,0 | 7,5 | 1005,1 | 6,4 | 1180,3 | 6,9 | 86,0 | 117,4 |
| 1.4 | Оплата за неотработанное время | 1147,7 | 7,4 | 1151,9 | 7,4 | 1160,3 | 6,7 | 100,4 | 100,7 |
| 2. | Выплаты из прибыли | 944,3 | 6,1 | 953,6 | 6,1 | 922,8 | 5,4 | 101,0 | 96,8 |
| 3. | Выплаты социального характера | 743,5 | 4,8 | 757,0 | 4,9 | 850,4 | 4,9 | 101,8 | 112,3 |
| 4. | Итого средств, направленных на потребление | 15 571,2 | 100 | 15 583,6 | 100 | 17 216,5 | 100 | 100,1 | 110,5 |

По данным таблицы 2.11 видно, что наибольший удельный вес в составе средств**,** использованных на потребление, занимает фонд заработной платы. Наибольшую величину 89,7 % этот показатель составил в 2009г., что на 0,5 % больше чем в 2007г. и на 0,7 % чем он был в 2008г. Увеличение заработной платы на 11,3 % в сравнении с 2008г. произошло за счет перевода рабочих КУП «ЖКХ Минского района» на сдельную форму оплаты труда. Заработная плата по сдельным расценкам в 2009г. увеличилась на 804,3 млн. руб. по отношению к 2008г., и на 1 439,3 млн.руб. по отношению к 2007г.

Уменьшился удельный вес стимулирующих выплат в 2009г. в сравнение с 2008г. Резких изменений в сторону увеличения или уменьшения по другим выплатам не произошло.

При анализе использования фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции (работ, услуг), необходимо рассчитать абсолютное и относительное изменение его величины в анализируемом периоде.

**Абсолютное отклонение** определяется путем сравнения использованных, средств на оплату труда в отчетном периоде с предыдущим в целом по организации, производственным подразделениям и категориям работников.

В проведенном в таблице 2.11 анализе абсолютное отклонение составило:

2008г. по сравнению с 2007г -10,4 млн. руб. (13 873 – 13 883,4);

2009г по сравнению с 2008г. +1 570,3 млн. руб. (15 443,3 – 13 873).

Однако, необходимо иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда заработной платы, т.к. оно определяется без учета изменения объема производства продукции.

**Относительное отклонение** рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы в отчетном периоде и предшествующей его величиной, скорректированной на индекс роста объемов производства продукции, выполнения работ и оказания услуг, который в нашем случае составляет в 2007г. – 93 %, в 2008г. – 94 %; 2009г. – 94 %.

При этом необходимо учитывать, что при анализе корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально росту объема производства продукции. Это заработная плата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной заработной платы.

Постоянная часть фонда заработной платы при увеличении или уменьшении объема производства (заработная плата рабочих по тарифным ставкам, служащих - по должностным окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных хозяйств и соответствующая им сумма отпускных) не изменяется.

Для анализа составим таблицу 2.12

Таблица 2.12 – Исходные данные для анализа фонда заработной платы

|  |  |
| --- | --- |
| Вид оплаты труда | Сумма заработной платы, млн. руб. |
| 2007 | 2008 | 2009 | Откло-нение2008г.от 2007г.(+; -) | Откло-нение2009г.от2008г.(+; -) |
| Абсол. знач.,млн.руб. | Уд.вес,% | Абсол. знач.,млн.руб. | Уд.вес,% | Абсол. знач.,млн.руб | Уд.вес,% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1.Переменная часть оплаты труда рабочих,в т.ч: | 2533,5 | 18,2 | 3781,2 | 27,3 | 4927,6 | 31,9 | +1247,7 | +1146,4 |
| 1.1.по сдельным расценкам | 1675,8 | 12,1 | 2310,8 | 16,7 | 3115,1 | 20,2 | + 635,0 | +804,3 |
| 1.2.премии за производственные результаты | 857,7 | 42,34 | 1470,4 | 10,6 | 1812,5 | 11,7 | +612,7 | +342,1 |
| 2.Постоянная часть оплаты труда рабочих: | 6310,5 | 45,5 | 5626,4 | 40,6 | 5742,1 | 37,2 | -684,1 | -115,7 |
| 2.1.повременная оплата труда по тарифным ставкам | 3184,2 | 22,9 | 2711,1 | 19,5 | 2792,7 | 18,1 | -473,1 | -81,6 |
| 2.2.доплаты | 3126,3 | 22,5 | 2915,3 | 21,0 | 2949,4 | 19,1 | -211,0 | +34,1 |
| 3.Всего оплата труда рабочих без отпускных | 8844,0 | 63,7 | 9407,6 | 67,8 | 10669,7 | 69,1 | +563,6 | +1262,1 |
| 4.Оплата отпусков рабочих, относящаяся: | 1147,7 | 8,3 | 1151,9 | 8,3 | 1160,3 | 7,5 | +4,2 | +8,4 |
| 4.1.к переменной части | 918,1 | 6,6 | 921,5 | 6,6 | 906,6 | 5,9 | +3,4 | -4,9 |
| 4.2.к постоянной части | 229,6 | 1,7 | 230,4 | 1,7 | 253,7 | 1,6 | +0,8 | +23,3 |
| 5.Оплата труда служащих | 3891,7 | 28,0 | 3313,5 | 23,9 | 3613,3 | 23,4 | -578,2 | +299,8 |
| 6.Общий фонд заработной платы | 13883,4 | 100 | 13873,0 | 100 | 15443,3 | 100 | -10,4 | +1570,3 |
| 6.1.переменная часть(п.1 + п. 4.1.) | 3451,6 | 24,9 | 4702,7 | 33,9 | 5834,2 | 37,8 | +1251,1 | +1131,5 |
| 6.2.постоянная часть(п.2 + п. 4.2+ п. 5) | 10431,8 | 75,1 | 9170,3 | 66,1 | 9609,1 | 62,2 | -1261,5 | +438,8 |

По данным таблицы 2.12 видно, что на протяжении трех рассматриваемых лет происходит постепенное увеличение удельного веса переменной части оплаты труда в общем фонде заработной платы. В 2008г. переменная часть оплаты труда составила больше на 9 % (1 251,1 млн. руб.) чем в 2007г., а в 2009г. – на 3,9 % (1 131,5 млн. руб.) чем в 2008 г.

Это свидетельствует о том, что больше стало рабочих-сдельщиков, предприятие медленными темпами переходит на сдельно-премиальную форму оплаты труда.

По данным таблицы определим относительное отклонение по фонду заработной платы с учетом изменения объема оказанных услуг.

ΔФЗПотн = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – (ФЗПпл.пер х Квп + ФЗПпл.пост), (2.1)

где ΔФЗПотн – относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПф – фонд зарплаты;

ФЗПск – фонд зарплаты, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

ФЗПпл.пер и ФЗПпл.пост – соответственно переменная и постоянная сумма фонда зарплаты;

Квп – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

2007г.: ΔФЗПотн = 13 883,4 - (3451,6 х 0,93 + 10 431,8) = +241,6 млн. руб.

2008г.; ΔФЗПотн = 13 873,0 - (4702,7 х 0,94 + 9 170,3) = + 282,2 млн. руб.

2009г.; ΔФЗПотн = 15 443,3 - (5834,2 х 0,94 + 9 609,1) = + 350,1 млн. руб.

Как показывают проведенные расчеты, на предприятии имеется незначительный перерасход фонда заработной платы. Наибольший перерасход в сумме 350,1 млн. руб. был в 2009г.

Из таблицы 2.12 видно, что по итогам работы за 2007г, 2008г., 2009г. происходит уменьшение удельного веса постоянной части фонда оплаты труда в общем фонде заработной платы.

Проанализируем причины изменения постоянной части фонда заработной платы, куда входят заработная плата рабочих с повременной оплатой труда, служащих, а также все виды доплат. Фонд заработной платы этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая заработная плата рабочих с повременной оплатой труда зависит еще и от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка. Для анализа составим таблицу 2.13

Таблица 2.13 – Данные для анализа фонда заработной платы работников с повременной оплатой труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 | 2008 | 2009 | % 2008 к 2007 | % 2009 к 2008 |
| Среднесписочная численность рабочих с повременной оплатой труда, чел. | 1428 | 1110 | 1114 | 77,7 | 91,4 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год, дней | 220 | 220 | 220 |  |  |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч | 7,8 | 7,8 | 7,8 |  |  |
| Фонд повременной оплаты труда, млн. руб. | 6310,5 | 5626,4 | 5742,1 | 89,2 | 102,1 |
| Заработная плата одного работника, руб. |  |  |  |  |  |
| среднегодовая | 4 419 118 | 5 068 829 | 5 154 488 | 114,7 | 101,7 |
| среднедневная | 20 087 | 23 040 | 23 448 | 114,7 | 111,7 |
| среднечасовая | 2 575 | 2 954 | 3 006 | 114,7 | 111,7 |

По данным таблицы 2.13 рост фонда заработной платы рабочих с повременной оплатой труда в 2009 г. по сравнению с 2008 г. на 2,1 % произошел, в основном, за счет увеличения их численности на 4 человека. Увеличение среднегодовой заработной платы одного работника в течение трех анализируемых лет может свидетельствовать об изменении структуры заработной платы, ее совершенствовании на протяжении трех лет.

При анализе фонда заработной платы целесообразно проанализировать использование фонда потребления предприятия. Каждый год, Минским районным исполнительным комитетом, составляется план финансирования КУП «ЖКХ Минского района» на следующий год. Рассмотрим такую статью затрат, как «Средства не относимые на себестоимость», т.е. проведем анализ об использовании фонда потребления.

В связи с реорганизацией предприятия в 2008 г. и отсутствием данных за 2007 г. анализ проведем за последние два года (табл. 2.14).

Таблица 2.14 – Анализ использования фонда потребления

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Виды выплат | 2008 год,млн. руб. | Структура выплат, % | 2009 год,млн. руб. | Структура выплат, % | 2009 г.к 2008г., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Материальная помощь к отпуску | 397, 5 | 41,7 | 407,0 | 44,0 | 102,4 |
| 2. | Отпускные из прибыли | 54,5 | 5,7 | 49,2 | 5,2 | 90,3 |
| 3. | Премии к празднику | 335,0 | 35,1 | 304,7 | 33,0 | 91,0 |
| 4. | Разовые премии | 10,8 | 1,1 | 36,8 | 4,0 | 340,7 |
| 5. | Премии за выполненные работы | 2,2 | 0,2 | 24,1 | 2,6 | 1095,4 |
| 6. | Материальная помощь | 17,3 | 1,8 | 30,3 | 3,3 | 175,1 |
| 7. | Материальная помощь к юбилею | 15,1 | 1,6 | 15,1 | 1,6 | 100 |
| 8. | Материальная помощь на погребение | 34,1 | 3,6 | 20,0 | 2,2 | 58,7 |
| 9. | Материальная помощь на рождение | 13,6 | 1,4 | 14,3 | 1,6 | 105,1 |
| 10. | Материальная помощь вступления в брак | 2,5 | 0,3 | 5,6 | 0,6 | 224,0 |
| 11. | Грамоты, благодарности | 0,6 | 0,1 | 3,4 | 0,4 | 566,7 |
| 12. | Подарки | 9,3 | 0,1 | -0,03 | 0,0 | 0 |
| 13. | Стаж профсоюзам | 0,2 | 5,7 | 0,1 | 0,0 | 0,6 |
| 14. | За стаж из прибыли | 1,0 | 0,1 | 2,7 | 0,3 | 270,0 |
| 15. | Премии профсоюзным работникам | 44,6 | 4,7 | 3,9 | 0,4 | 8,7 |
| 16. | Материальная помощь профсоюзу | 3,4 | 0,4 | 1,5 | 0,2 | 44,1 |
| 17. | Производственная травма | 0,6 | 0,1 | 0,7 | 0,1 | 116,7 |
| 18. | Компенсация 3-х мес. | 6,0 | 0,6 | 3,1 | 0,3 | 51,7 |
| 19. | Пособие молодым специалистам | 0 | 0 | 0,4 | 0,0 | 0 |
| 20. | За специфику труда | 0 | 0 | 0,6 | 0,1 | 0 |
| 21. | Средний заработок за вынужденный прогул | 3,6 | 0,4 | 0 | 0 | 0 |
| 22. | За моральный ущерб | 0,1 | 0,1 | 0 | 0 | 0 |
| 23. | Автоуслуги | 1,1 | 0,1 | 0 | 0 | 0 |
| Выплаты из фонда потребления | 953,6 | 100,0 | 922,8 | 100,0 | 96,8 |
| План финансирования райисполкома | 772,3 | 123,5 | 818,7 | 122,7 |  |
| Потребления (расчетный по предприятию) | 965,4 |  | 935,1 |  | 96,8 |
| Прибыль, убыток | -181,3 |  | -104,0 |  | 57,4 |

Анализ использования фонда потребления за последние два года (таблица 2.14) показал, что ежегодно происходит перерасход средств, выделенных Минским райисполкомом. На начало каждого года предприятие ставит задачу на снижение данных расходов, но, как видно из таблицы, эта задача не выполняется.

По сравнению с 2008г. в 2009г. перерасход средств по плану финансирования снизился, но не значительно. Это произошло лишь за счет того, что райисполкомом было выделено больше средств, не относимых на себестоимость на 46,4 млн. руб.

В связи с перерасходом средств в 2008г. предприятие стремилось снизить расходы. Так, в 2009г., были снижены расходы на премии к празднику на 0,9 %, премии профсоюзным работникам на 40,7 млн. руб.

В 2010 году предприятию необходимо не только не превысить сумму средств по плану финансирования, но и сократить расходы на 104,0 млн. руб., чтобы покрыть перерасход за 2009г. Поскольку наибольший удельный вес в общем потреблении фонда составляют премии к празднику (33 %) и материальная помощь к отпуску (44 %), целесообразно сократить использование фонда потребления за счет сокращения этих выплат.

Для анализа эффективности использования фонда заработной платы применяются такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручка от реализации продукции, чистая прибыль, фонд заработной платы и др. [10].

В таблице 2.15 рассчитаем влияние факторов изменения чистой прибыли на 1 руб. заработной платы (по данным таблицы 2.1).

Таблица 2.15 Данные для факторного влияния прибыли на 1 рубль заработной платы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Значение показателя | Изменения2008г. к 2007г.(+; -) | Изменения2009г. к 2008г.(+; -) |
| 2007 | 2008 | 2009 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Прибыль от реализации продукции, млн. руб. | 46598,0 | 47540,0 | 55389,0 | + 942,0 | + 7849,0 |
| Чистая прибыль, млн. руб. | 4743,0 | 5079,0 | 5799,0 | + 336 | + 720,0 |
| Доля чистой прибыли в общей сумме прибыли | 0,1018 | 0,1068 | 0,1047 | + 0,005 | - 0,0021 |
| Выручка от реализации продукции, млн. руб. | 50273,0 | 50970,0 | 58803,0 | + 697,0 | + 7833,0 |
| Стоимость произведенной продукции, млн. руб. | 297,5 | 377,5 | 301,7 | + 80 | - 75,8 |
| Удельный вес выручки в стоимости произведенной продукции (стр. 4 / стр.5) | 169,0 | 135,0 | 194,9 | - 34 | + 59,9 |
| Рентабельность оборота, %(стр.1 / стр. 4) | 92,7 | 93,3 | 94,2 | + 0,6 | + 0,9 |
| Фонд заработной платы, млн. руб. | 13883,4 | 13873,0 | 15443,3 | - 10,4 | + 1570,3 |
| Среднегодовая заработная плата одного работника, млн. руб. | 6,8 | 8,5 | 9,4 | + 1,7 | + 0,9 |
| Прибыль на 1 руб. заработной платы | 3426,3 | 2796,5 | 2946,2 | - 629,8 | + 149,7 |
| Чистая прибыль на 1 руб. заработной платы | 348,7 | 298,8 | 308,5 | - 49,9 | + 9,7 |
| Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, % | 83,8 | 81,6 | 81,1 | - 2,2 | - 0,5 |
| Отработано одним рабочим за год, дней | 220 | 220 | 220 | 0 | 0 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 0 | 0 |
| Среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб. | 2,5 | 2,9 | 3,0 | + 0,4 | + 0,1 |

По данным таблицы 2.15 видно за счет каких факторов изменилась чистая прибыль на 1 руб. заработной платы. Общее изменение чистой прибыли в 2008 г. по сравнению с 2007 г. составило -49,9 млн. руб; в 2009 г. по сравнению с 2008 г. + 9,7 млн. руб.

На основании проведенного анализа фонда заработной платы и эффективности его использования можно сделать следующие выводы:

1) Фонд заработной платы работников предприятия на протяжении 2007 – 2008 гг. существенно не изменился. Разница составила 10,4 млн. руб. В 2009г. фонд увеличился на 1570,3 млн. руб. по отношению к 2008 г.

2) При анализе переменной части оплаты труда было выявлено увеличение ее удельного веса в общем фонде заработной платы на протяжении трех анализируемых лет. Это свидетельствует о том, что предприятие постепенно переходит на сдельно-премиальную систему оплаты труда, которая предполагает прямую материальную заинтересованность рабочего в результатах своего труда, она стимулирует повышение производительности труда и способствует более эффективному использованию оборудования и рабочего времени, устранению различного рода организационно-технических неполадок и простоев.

3) Постоянная часть фонда заработной платы не изменяется при увеличении или уменьшении объема производства (заработная плата рабочих по тарифным ставкам, служащих - по должностным окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных хозяйств и соответствующая им сумма отпускных). Анализ постоянной части оплаты труда показал, что в 2009г произошло незначительное ее увеличение. Рост постоянной части оплаты труда произошел в основном за счет увеличения численности рабочих с повременной оплатой труда в 2009г. по сравнению с 2008г. А также за счет увеличения тарифной ставки 1 разряда в сравнении 2009г. с 2007г.

4) Анализ использования фонда потребления показал, что на предприятии не достаточно четко налажен механизм контроля расхода средств фонда, так как происходит значительный перерасход средств. Однако, по данным таблицы 2.7.4 видно стремление предприятия в 2009 г. улучшить данную ситуацию путем уменьшения премий профсоюзным работникам.

5) Анализ эффективности использования фонда заработной платы показал, что в 2009 г. произошел рост чистой прибыли на 1 руб. заработной платы на 9,7 млн. руб. в сравнение с 2008 г.

6) В целом, можно сказать, что на предприятии не достаточно совершенен механизм регулирования заработной платы, вследствие чего нет заинтересованности работников в повышении конечных результатов труда.

**3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ ПРЕДПРИЯТИЯ КУП «ЖКХ МИНСКОГО РАЙОНА»**

**3.1 Совершенствование состава заработной платы в организации**

Совершенствование состава заработной платы в коммерческих организациях осуществляется в соответствии с Рекомендациями по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам), утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 июня 2009 г. № 73 (далее - Рекомендации).

При применении Рекомендаций для проведения совершенствования состава заработной платы работников в организации издается приказ руководителя. В приказе должны быть оговорены порядок и сроки проведения совершенствования, перечень стимулирующих выплат, которые будут пересматриваться, базовый период, а также ответственные исполнители за организацию данной работы [11].

При этом за базовый период принимается месяц, предшествующий одному либо двум месяцам до введения новых размеров выплат, составляющих заработную плату (тарифных ставок, должностных окладов, премий, надбавок, доплат и др.).

Пунктом 3 Рекомендаций предусмотрено, что повышение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам работников должно производиться в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на момент пересмотра состава заработной платы и включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении, не допуская при этом снижения заработной платы как в целом по организации, так и по отдельным работникам.

Декретом Президента РБ от 23.01.2009 N 2 установлено, что общая сумма средств, направляемых на стимулирующие выплаты (премии за производственные результаты и надбавки всех видов) работникам организаций независимо от форм собственности (кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями) и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах 80 % суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом, если иное не установлено Президентом РБ.

На основании данных базового периода рассчитывается среднемесячная заработная плата по организации в целом, в т.ч. по видам выплат из фонда заработной платы, а также соотношение по видам выплат, составляющим среднюю заработную плату, к ее величине.

Рекомендациями предусмотрено, что в процессе проведения совершенствования состава заработной платы производится оценка эффективности применяемых систем премирования, установленных работникам надбавок, доплат и других выплат, которые включаются в затраты, а также оценка качества действующих норм трудовых затрат.

Совершенствование структуры заработной платы предполагает включение в тарифную ее часть отдельных видов доплат и надбавок в полном размере или их части, особенно тех, которые не имеют связи с результатами труда (например, за непрерывную работу на предприятии, стаж работы, профессиональное мастерство), и на этой основе — увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате работников.

На основании анализа норм выработки, их выполнения по цехам, участкам, видам работ и профессиям рабочих для увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате работников в организации может быть осуществлена работа по совершенствованию нормирования труда. При этом пересмотр норм труда должен осуществляться с тем условием, чтобы их выполнение не превышало 200 %.

Может быть осуществлен пересмотр размеров и условий установления выплат стимулирующего характера.

При этом сумма средств, направляемых на выплату премий и надбавок, может включаться в тарифную часть оплаты труда в размере не более 30 % от общей суммы средств, направляемых на их выплату работникам организации в базовом периоде.

В пределах оставшейся суммы средств, направляемой на выплату премий и надбавок работникам, наниматель может осуществлять стимулирование высококвалифицированных специалистов и рабочих.

Сумма выплат, направляемая на премии и надбавки, будет относиться на себестоимость и затраты в пределах того размера, который получен после ее уменьшения в базовом периоде на 30 %.

При проведении совершенствования могут быть пересмотрены также размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совместительство и др. Согласно ст. 67 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) конкретные размеры указанных доплат должны предусматриваться нанимателем в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, заключаемых с работниками.

В том случае, если в организации в течение длительного периода не повышалась тарифная ставка 1-го разряда, а производилась индексация заработной платы, Рекомендациями предусмотрена возможность единовременного включения в тарифную часть оплаты труда суммы индексационных выплат по организации в целом. Они включаются в размерах, рассчитанных в установленном порядке в соответствии с нормативом индексации денежных доходов населения, установленным Указом Президента Республики Беларусь от 28 января 2006 г., в размере 100 % бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Советом Министров Республики Беларусь и действующего на момент индексации.

Индексационные выплаты могут направляться на увеличение удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) только одновременно с пересмотром размеров иных выплат (доплат, премий и надбавок).

В дальнейшем за базовый месяц для отслеживания превышения индексом потребительских цен 5-процентного порога принимается месяц, в котором введены новые условия оплаты труда после проведения совершенствования состава заработной платы.

Сумма средств, направленных на повышения тарифных ставок (окладов) работников, установленных им в соответствии с законодательством (это повышения тарифных окладов работников до 300 %, повышения тарифной ставки (оклада), согласно подп. 2.5 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, повышения, предусмотренные постановлением Правительства Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748, и др.), не может направляться на повышение удельного веса тарифной части оплаты труда. Все эти повышения суммируются с тарифной ставкой (окладом) и образуют тарифные ставки рабочих и должностные оклады служащих, которые включаются в тарифный фонд оплаты труда работников организации (подробно повышение до 300 процентов рассмотрено в подразделе 3.3).

После пересмотра систем премирования, размеров выплат стимулирующего и компенсирующего характера, норм труда определяется новый удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в среднемесячной заработной плате работников.

Учитывая, что совершенствование состава заработной платы повлечет за собой изменение элементов оплаты труда работников, что в соответствии со ст. 32 ТК является изменением существенных условий труда, наниматель обязан предупредить работников приказом по организации не позднее, чем за один месяц об их изменении.

Для того, чтобы выявить необходимость проведения совершенствования состава заработной платы на предприятии КУП «ЖКХ Минского района», проведем анализ структуры фонда заработной платы за ноябрь 2009 года (таблица 3.1) на основании отчета по труду за ноябрь 2009г.

Таблица 3.1 – Соотношения выплат, составляющих среднюю заработную плату в ноябре 2009 года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Начисленный фонд заработной платы, тыс.руб. | Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | Удельный вес отдельных видов выплат в среднемесячной заработной плате, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Фонд заработной платы – всего | 1 239 083 573 | 804 443 | 100,0 |
| Заработная плата за выполненную работу и отработанное время | 633 491 542 | 411 278 | 51,1 |
| В том числе: заработная плата, начисленная работникам на основе часовых тарифных ставок, окладов за отработанное время | 530 928 704 | 344 692 | 42,8 |
| заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам | 102 562 838 | 66 586 | 8,3 |
| Другие выплаты за выполненную работу и отработанное время (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совместительство, за руководство бригадой) | 145 533 867 | 94 484 | 11,7 |
| Выплаты стимулирующего характера | 308 152 871 | 200 060 | 24,9 |
| В том числе: надбавки за проф. мастерство, классность, сложность и напряженность работы, вознаграждения за выслугу лет и другие выплаты, включаемые в установленных законодательством размерах в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении | 142 977 558 | 92 825 | 11,5 |
| Премии и вознаграждения, выплачиваемые ежемесячно, включаемые в установленных законодательством размерах в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении | 142 983 600 | 92 828 | 11,5 |
| Единовременные (разовые) премии и вознаграждения за выслугу лет и по итогам годовой работы | 4 000 000 | 2 597 | 0,3 |
| Единовременная материальная помощь всем или большинству работников | 18 191 713 | 11 811 | 1,5 |
| Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты на работах с вредными условиями труда, в ночное время, работу в многосменном режиме) | 73 915 837 | 47 988 | 6,0 |
| Сумма индексационных выплат | - | - | - |
| Оплата за неотработанное время | 77 989 456 | 50 633 | 6,3 |
| Отдельные выплаты социального характера | - | - | - |
| Удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате |  |  | 51,1 |

Из таблицы 3.1 видно, что удельный вес оплаты по тарифным ставкам и окладам в составе среднемесячной заработной платы работников составляет 51,1 %. А как уже было сказано, Рекомендациями по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и окладам определено в пределах 80 % [12].

Необходимо пересмотреть размеры премирования, доплат и надбавок работников, учитывая, что часть этих составляющих заработной платы переносится в тарифную ставку, должностной оклад. При этом возможен рост заработной платы в пределах запланированных средств. Чтобы подобрать наиболее подходящие условия, необходимо провести классический расчет заработной платы по профессиям рабочих. Например, в таблице 3.1.2 показан расчет заработной платы слесаря по эксплуатации и ремонту газового оборудования котельных 3 разряда, технологический коэффициент составляет 1,2; среднемесячная норма времени составляет 170,8 часа; процент повышения тарифной ставки по контракту 30 %; тарифная ставка первого разряда до совершенствования - 150 000 руб., после совершенствования – 190 000 руб. (подробный расчет повышения тарифной ставки первого разряда рассмотрен в подразделе 3.2)

Из приведенного расчета в таблице 3.2 видно, что удельный вес повременной заработной платы в новых условиях составил 60,6 % против 51,9 % при старых. Для этого потребовалось на 25 % снизить премию, снять доплату за совмещение обязанностей на 7% и уменьшить надбавку за профессиональное мастерство на 3%. При этом произошел рост заработной платы на 52 221 рублей.

Таблица 3.2 – Расчет заработной платы слесаря по эксплуатации и ремонту газового оборудования котельных

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Начисления | До проведения совершенствования состава заработной платы | После проведения совершенствования состава заработной платы |
| % доплаты, надбавки | Сумма, руб. | % доплаты, надбавки | Сумма, руб. |
| 1 | Повременная заработная плата | - | 315 900 | - | 400 140 |
| 2 | Доплата за вредные условия труда | 10 | 15 000 | 10 | 19 000 |
| 3 | Доплата за работу в ночное время | - | 19 235 | - | 24 364 |
| 4 | Надбавка за профессиональное мастерство | 18 | 56 862 | 15 | 60 021 |
| 5 | Надбавка за выслугу лет | 10 | 31 590 | 10 | 40 014 |
| 6 | Доплата за совмещение обязанностей слесаря по обслуживанию тепловых сетей 3р. | 37 | 74 925 | 30 | 76 950 |
| 7 | Премия по результатам работы | 30 | 94770 | 10 | 40 014 |
|  | Итого: | - | 608282 | - | 660 503 |

В результате аналогичных расчетов по совершенствованию состава заработной платы различных категорий рабочих в таблице 3.3 предложены размеры премий, доплат и надбавок.

Таблица 3.3 – Изменения в оплате труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия до совершенствования | Новые условия | Отклонение |
| 1. | Премия по результатам работы: | от 10 до 30 | 10 | мах -20 |
| 2. | Надбавка за профессиональное мастерство: |  |  |  |
|  | 3 разряд | 18 | 15 | -3 |
|  | 4 разряд | 22 | 18 | -4 |
|  | 5 разряд | 26 | 22 | -4 |
|  | 6 разряд | 30 | 26 | -4 |
| 3. | Доплата за совмещение профессий | до 50 | до 40 | мах -10 |
| 4. | Доплата за расширение зоны обслуживания | до 40 | до 30 | мах -10 |

Более подробно изменения в структуре премирования работников КУП «ЖКХ Минского района» рассмотрены в подразделе 3.4.

**3.2 Предложения по установлению тарифной ставки первого разряда**

Тарифная ставка первого разряда, как указано выше, является исходной нормативной величиной, определяющей уровень оплаты труда рабочих.

В соответствии c законодательством, размеры тарифных ставок и окладов работников определяются путем умножения применяемой в организации тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда ЕТС.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 года № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» (далее – постановление № 1651) установлен порядок определения тарифной ставки первого разряда. При этом также установлено ограничение размера тарифной ставки первого разряда [13].

С целью совершенствования регулирования оплаты труда работников, постановлением № 1651 утвержден базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, утверждаемого в установленном порядке.

Бюджет прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам и в среднем на душу населения, а также для трудоспособного населения, в соответствии со статьей 4 Закона Республики Беларусь от 6 января 1999 года № 239-3 «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь», утверждается ежеквартально Правительством Республики Беларусь в ценах последнего месяца квартала.

Следовательно, по мере изменения бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения наниматель имеет право адекватно пересматривать в установленном порядке, то есть в зависимости от роста объема производства или других показателей, и размер применяемой тарифной ставки первого разряда, если ее размер ниже предельно установленного норматива.

Повышение тарифной ставки первого разряда в коммерческих организациях осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.5005 г. № 18/23/24 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями» (с изменениями и дополнениями), в зависимости от показателя, характеризующего эффективность работы предприятия, и определяемого органом, уполномоченным управлять имуществом предприятия или осуществлять владельческий надзор.

Согласно данной Инструкции повышение тарифной ставки первого разряда в организациях производится по установленным показателям и нормативам независимо от изменения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Организации (за исключением убыточных организаций), у которых размер тарифной ставки первого разряда превышает размер ставки, установленный для работников, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, дальнейшее ее повышение осуществляют в зависимости от роста объемов производства (работ, услуг), исчисляемых в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года. Собственником имущества либо органом, уполномоченным управлять имуществом организации или осуществлять владельческий надзор, могут быть установлены другие экономические показатели (рост производительности труда, прибыли, снижение затрат по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении), характеризующие эффективность работы организации (п. 4 Инструкции).

Пунктом 10 Инструкции предусмотрено, что при совершенствовании состава заработной платы с целью увеличения доли тарифа в средней заработной плате работников организации наниматель имеет право единовременно повысить тарифную ставку первого разряда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором было проведено совершенствование. Кроме того, организации могут перейти от применения двух и более размеров тарифной ставки первого разряда к единому размеру этой ставки путем проведения совершенствования состава заработной платы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

При дальнейшем повышении тарифной ставки первого разряда до конца года за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, установленная после проведения совершенствования состава заработной платы, а рост показателя исчисляется нарастающим итогом с месяца установления тарифной ставки первого разряда в результате совершенствования состава заработной платы.

После совершенствования состава заработной платы полученная доля тарифа должна сохраняться в составе средств, отражаемых в расходах на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении. При этом размеры премий, надбавок, доплат и иных выплат, начисляемых в организации за счет чистой прибыли, могут не уменьшаться. По истечении года, после проведенного совершенствования состава заработной платы, организации могут вернуться к прежним размерам премий, надбавок и доплат в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на данный момент.

Обязательными условиями для повышения в организациях тарифной ставки первого разряда во всех случаях, предусмотренных Инструкцией, являются:

1. Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, в государственные целевые бюджетные фонды и в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.
2. Выполнение условий оказанной государственной поддержки и иных преференций.
3. Непревышение установленного нормативными правовыми актами базового предельного норматива тарифной ставки первого разряда с учетом дифференцированных отраслевых коэффициентов (для организаций государственной формы собственности и долей собственности государства в их имуществе).
4. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности за полученную сельскохозяйственную продукцию и продукты ее переработки за отчетный период.

На рассматриваемом предприятии КУП «ЖКХ Минского района» повышение тарифной ставки первого разряда производится в соответствии свыше названной Инструкцией, в зависимости от показателя темпа роста производства с начала года по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

Повышение базовой тарифной ставки первого разряда, в последний раз происходило в феврале 2008г. На данный момент она составляет 150 000 руб., и ее повышение не планируется.

Прогнозные значения повышения тарифной ставки первого разряда на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» в зависимости от роста установленного показателя могут быть определены следующим образом.

Как было сказано, повышение тарифной ставки первого разряда на предприятии происходит однократно в течение года. Расчет величины повышения может проводиться по формуле



(3.1)

где n – число месяцев до конца года;

Δ ТС – повышение тарифной ставки первого разряда по отношению к декабрю отчетного года, %

ФЗПпл – плановый фонд заработной платы работников основной деятельности, руб;

ФЗПб – базовый фонд заработной платы работников основной деятельности, руб. [14].

Повышение тарифной ставки первого разряда на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» должно привести к увеличению удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате с 51,1 % до 64,8 %.

Максимально тарифную ставку можно увеличить до 202 500 руб. (не более чем в 2,5 раза, чем тарифная ставка для организаций, финансируемых из бюджета). Но повышение тарифной ставки первого разряда должно производится в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Поэтому повышение тарифной ставки первого разряда должно производиться в пределах фонда заработной платы 1 239 083 573 руб. (см. табл. 3.1). Средний разрядный коэффициент по предприятию (с учетом повышений по Инструкции) составляет 2,76. Среднесписочная численность работников в ноябре 2009г. равна 1 531 чел. Планируемая тарифная ставка первого разряда 190 200 руб., вводимая в действие с января 2010г. – 190 000 руб. (см. табл. 3.8)

Повышение тарифной ставки первого разряда на предприятии согласовывается и утверждается Минским районным исполнительным комитетом.

**3.3 Повышение тарифных ставок до 300 процентов**

В результате планируемого совершенствования структуры заработной платы удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате будет повышен до 64,8 % (табл. 3.8), т.е. не до предела, существует возможность дальнейшего повышения. Существенно расширила права нанимателей в вопросах дифференциации тарифной части заработной платы работников Инструкция о порядке применения ЕТС с 1 сентября 2009г. путем введения единого норматива 300 процентов включительно, если больший размер не установлен законодательством.

Проведем анализ состава заработной платы до 1 сентября 2009г. и после введения новой Инструкции о порядке применения ЕТС работников, чтобы определить, насколько развит данный механизм повышения тарифных ставок (окладов) на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» (таблица 3.4)

Таблица 3.4 – Анализ фонда заработной платы до и после введения Инструкции № 40

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Начисленный фонд заработной платы за август 2009 года,тыс. руб. | Начисленный фонд заработной платы за сентябрь 2009 года, тыс. руб.. | Отклонение(+; -) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Фонд заработной платы – всего | 1 242 411 020 | 1 244 164 658 | + 1 753 638 |
| Заработная плата за выполненную работу и отработанное время | 615 865 881 | 661 798 423 | + 45 932 542 |
| Другие выплаты за выполненную работу и отработанное время (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совместительство, за руководство бригадой) | 159 057 574 | 155 507 667 | + 3 549 907 |
| Выплаты стимулирующего характера | 268 872 436 | 278 460 166 | + 9 587 730 |
| Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты на работах с вредными условиями труда, в ночное время, работу в многосменном режиме) | 51 461 254 | 47 834 790 | + 3 626 464 |
| Сумма индексационных выплат | - | - | - |
| Оплата за неотработанное время | 147 153 875 | 100 563 612 | - 46 590 263 |

По данным таблицы 3.4 видно, что уровень заработной платы в сентябре 2009г. практически остался на уровне августа 2009г. Нанимателям, по сути, развязали руки и наделили их правом самостоятельно определять размер тарифной ставки, выбирать конкретный тарифный разряд в широком диапазоне, а также устанавливать критерии для повышения тарифной части зарплаты до 300 процентов. Но как видно из данных таблицы 3.3.1 руководитель предприятия не достаточно воспользовался с внезапно появившейся свободой. Фонд заработной платы в сентябре 2009г. после введения новой Инструкции о порядке применения ЕТС работников по сравнению с августом 2009г. увеличился на 1 753 638 руб. Процент повышения до 300 процентов установлен в таком размере, что тарифные ставки рабочих практически остались как и до появления такого «мощного инструмента поощрения работников».

Поэтому одним из предложений повышения заработной платы работникам предприятия КУП «ЖКХ Минского района» является повышение тарифных ставок до 300 процентов включительно. В результате существует возможность дальнейшего повышения заработной платы конкретным работникам.

Тарифные ставки можно повысить:

* за особый характер работы- в размере до 100% (включительно);
* за характер и специфику труда по профессиям: дворник, истопник, лифтер; подсобный рабочий, уборщик помещений или территорий - на 25%;
* за работу на подвижном составе в зависимости от степени его износа водителям автомототранспортных средств по следующей шкале:

от 70% до 90% износа - на 15%;

свыше 90% до 100% износа - на 20%;

при 100% износа - на 25%;

* за внесение вклада в эффективность работы организации в размере до 80% (включительно);
* за интенсивность работы - в размере до 80% (включительно);
* за выполнение работ на объектах повышенной опасности, требующих больших физических усилий и внимания, - в размере до 50% (включительно);
* за работы, требующие большого профессионализма и напряженности - в размере до 50% (включительно);
* за выполнение важных малообъемных работ, требующих большого профессионализма - в размере до 150% (включительно);
* за использование дезинфицирующих веществ, в том числе при уборке туалетов по профессиям: уборщик помещений, уборщик мусоропроводов, рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений, рабочий по обслуживанию в бане и уборщиков территорий - на 30%;
* за специфику труда водителям служебных легковых автомобилей в размере до 100% (включительно).

В таблицах 3.5 и 3.6 рассмотрим насколько увеличиться заработная плата рабочих:

– слесаря по эксплуатации и ремонту газового оборудования котельных 3 разряда (см. табл. 3.2), если ему будет установлено повышение тарифной ставки «за выполнение работ на объектах повышенной опасности» в размере 20 % и «за особый характер работы» - 15 %;

– рабочего по комплексной уборке и содержанию домовладений (см. табл. 3.3), которой будет установлено повышение тарифной ставки «за использование дезинфицирующих веществ» - 20 %; увеличение тарифной ставки по контракту – 10 %.

Таблица 3.5 – Изменение заработной платы слесаря по эксплуатации и ремонту газового оборудования котельных 3 разряда с учетом повышений до 300 %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Начисления | До проведения совершенствования состава заработной платы | После проведения совершенствования состава заработной платы |
| % доплаты, надбавки | Сумма, руб. | % доплаты, надбавки | Сумма,руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Повременная заработная плата | - | 315 900 | - | 507 870 |
| 2 | Доплата за вредные условия труда | 10 | 15 000 | 10 | 19 000 |
| 3 | Доплата за работу в ночное время | - | 19 235 | - | 30 924 |
| 4 | Надбавка за профессиональное мастерство | 18 | 56 862 | 15 | 76 181 |
| 5 | Надбавка за выслугу лет | 10 | 31 590 | 10 | 50 787 |
| 6 | Доплата за совмещение обязанностей слесаря по обслуживанию тепловых сетей 3р. | 37 | 74 925 | 30 | 76 950 |
| 7 | Премия по результатам работы | 30 | 94770 | 10 | 50 787 |
|  | Итого: | - | 608 282 | - | 812 499 |

Таблица 3.6 – Изменение заработной платы рабочей по комплексной уборке с учетом повышений до 300 %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Начисления | До проведения совершенствования состава заработной платы | После проведения совершенствования состава заработной платы |
| % доплаты, надбавки | Сумма, руб. | % доплаты, надбавки | Сумма, руб. |
| 1 | Повременная заработная плата | - | 222 750 | - | 333 450 |
| 2 | Премия по результатам работы | 30 | 66 825 | 10 | 33 345 |
|  | Итого: | - | 289 575 | - | 366 795 |

Из данных таблиц определено, что произошел значительный рост заработной платы. Это свидетельствует о том, что при желании нанимателя и достаточности средств на предприятии существуют все возможности по увеличению заработной платы отдельным работникам.

Процент повышения до 300 устанавливается работнику по совокупности оснований и предусматривается в трудовом договоре (контракте).

**3.4 Премирование работников КУП «ЖКХ Минского района»**

Премирование работников предприятия производится в соответствии с Положением о премировании за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности работников КУП «ЖКХ Минского района».

Применение индивидуального премирования на предприятии обусловлено условиями организации производства, которые предопределяют работу каждого рабочего независимо от других, а также наличие учета индивидуальных результатов труда.

Таблица 3.7 Размер премий различных категорий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категории работников | Размер премий, % |
| 1 | Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений; уборщик мусоропроводов; подсобный рабочий; уборщик помещений; контролер; дежурный; машинист насосных установок; аппаратчик и др. | 10 |
| 2 | Оператор диспетчерской службы; слесарь-сантехник; истопник; кассир; оператор котельной; штукатур; каменщик; маляр; плотник; вальщик леса и др. | 15 |
| 3 | Слесарь аварийно-восстановительных работ; слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных работ; слесарь по обслуживанию тепловых сетей; рамщик; грузчик; столяр; станочник; бетонщик и др. | 20 |
| 4 | Электрогазосварщик; водитель автомобиля; машинист (кочегар) котельной; электромонтер; слесарь КИПиА; пильщик; котлочист и др. | 30 |

По данным таблицы 3.7 видно, что каждой категории рабочих установлен конкретный размер премии за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности. В результате на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» сложилась такая ситуация, что размер премий у рабочих не зависит от конечного результата выполненного труда. Премирование, потеряв стимулирующую роль, является механической надбавкой к тарифным ставкам (должностным окладам). Следовательно, систему премирования необходимо пересмотреть.

Первым предложением является установление всем работникам КУП «ЖКХ Минского района» единого размера премии 10 %. Это обеспечит равенство в профессиях. Данный размер премии может быть увеличен работникам, проявившим инициативу и творчество в работе, за выполнение непредвидимых работ или общественных поручений, за выполнение дополнительного объема работ, досрочное выполнение порученных заданий (работ).

В связи с тем, что на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» большая часть рабочих со сдельной системой оплаты труда, одним из основных предложений по пересмотру системы премирования рабочих является установление коллективного вида премирования. Суть коллективного премирования заключается в том, что премии начисляются подразделению (бригаде, участку) в целом и распределяются между работниками с учетом личного их трудового вклада в общие результаты труда и отработанного времени. Таким образом, премия начисляется по коэффициенту трудового участия (КТУ) к сдельной заработной плате, тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время. Коэффициент трудового участия определяется по месячным результатам работы. Гарантией обоснованности установления коэффициента трудового участия является ежедневный учет показателей, влияющих на повышение или понижение КТУ.

Размер коллективного премирования устанавливается нанимателем за выполнение и перевыполнение следующих показателей:

– за выполнение и перевыполнение объема производства, и рост производительности труда;

– за освоение новой техники и прогрессивной технологии;

– за повышение качества продукции и обеспечение выпуска высококачественной, конкурентоспособной продукции;

– за снижение материальных затрат;

– за улучшение результатов работы и т.д.

Предлагаемое снижение размера премий всем работникам КУП «ЖКХ Минского района» до 10 % позволило сэкономить размер выплат, направляемых на эти цели на сумму 102 820 236 рублей (см. табл. 3.8); а внедрение системы коллективного премирования обеспечит заинтересованность работников в общих конечных результатах работы бригады, участка, цеха, появится стимул к высокопроизводительному труду у каждого работника и, как результат, приведет к эффективной работе предприятия.

**3.5 Экономическая эффективность от внедрения предлагаемых мероприятий по совершенствованию состава заработной платы рабочих КУП «ЖКХ Минского района»**

В целях усиления стимулирующей роли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) работников, недопущения падения сложившегося уровня среднемесячной заработной платы, дальнейшего совершенствования условий оплаты труда и руководствуясь постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 июня 2009 г. № 73 «О принятии рекомендаций по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций путем увеличения доли оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) были проведены следующие мероприятия:

1. За базовый период совершенствования состава заработной платы принят ноябрь 2009 года. По его данным рассчитана среднемесячная заработная плата в целом по предприятию, а также определено соотношение выплат, составляющих среднюю заработную плату, к ее величине в целом по предприятию.
2. Приведенные данные показывают, что в ноябре оплата по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время и начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам составила 633 491 542 рубля, а ее удельный вес в фонде заработной платы 51,1%. Средняя заработная плата составила 804 443 рубля, среднесписочная численность – 1531 человек.

Для проведения совершенствования состава заработной платы планируемая тарифная ставка установлена в размере 190 000 руб.

В проектируемых с 1 января 2010 года условиях оплата по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время и начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам предусмотрена в размере 803 267 275 рублей, что составит 64,8 % от фактического фонда заработной платы.

Обеспечение указанного размера доли оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время, за выполненную работу по сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате работников осуществляется за счет проведения следующих мероприятий:

1. пересмотр системы премирования работников. За счет этого мероприятия планируется сократить размер выплат, направляемых на эти цели в сумме 102 820 236 рублей и направить их на увеличение доли оплаты по тарифным ставкам (окладам). При этом премию за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности предложено снизить всем работникам предприятия до единого размера 10 %;
2. пересмотр размеров выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и снижение данных выплат на 1 – 10 % . Их удельный вес в фонде заработной платы снижается с 11,7% до 9,5 %, в результате чего на повышение доли оплаты по тарифу направлена сумма в размере 27 675 197 рублей;
3. пересмотр размеров стимулирующих выплат, таких как надбавки за высокое профессиональное мастерство, классность, высокие достижения в труде, за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства и др., включаемых в установленных законодательством размерах в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении. В результате уменьшения их удельного веса в средней заработной плате с 11,5 % до 10,2 % на повышение доли оплаты по тарифу направлено 16 474 060 рублей;
4. не предоставления работникам компенсации за неиспользованный отпуск без веской производственной необходимости, и сохранения размера выплат, направляемых на эти цели на прежнем уровне;
5. упорядочения графиков отпусков работников таким образом, что размер выплат за неотработанное время (отпускные) распределяются на протяжении периода действия условий реструктуризации заработной платы равномерно, без выраженной сезонности;
6. уменьшения необоснованного привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни, и выплату компенсации за работу в основном, путем предоставления дополнительных дней отдыха.

Чтобы проанализировать эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию состава заработной платы, сравним структуру фонда оплаты труда ноября 2009 года, когда оплата производилась по старым условиям, и января 2010 года, когда вступила в действие тарифная ставка первого разряда в размере 190 000 рублей.

Анализ структуры фонда оплаты труда в целом по предприятию КУП «ЖКХ Минского района» показан в таблице 3.8

По данным таблицы 3.8 видно, что в результате осуществления указанных мероприятий для повышения доли оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) в заработной плате работников до 64,8 % высвобождены средства в размере 169 775 733 рубля.

Средний тарифный коэффициент по предприятию (с учетом повышений, предусмотренных по Инструкции) составил 2,76.

Тарифная ставка первого разряда, рассчитанная в проектируемых условиях равна: 803 267 275 / 2,76 / 1531 = 190 097 рублей.

С 1 января 2010г. вводится в действие тарифная ставка первого разряда в размере 190 000 рублей.

По истечении года после проведенного совершенствования состава заработной платы наниматель имеет право вернуться к прежним размерам выплат компенсирующего характера в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на данный момент. Периодичность проведения совершенствования состава заработной платы определяется нанимателем на основании коллективного договора, но не чаще одного раза в год.

Таблица 3.8 – Изменение соотношения выплат, составляющих среднюю заработную плату в целом по предприятию до и после совершенствования состава заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Действующие условия | Проектируемые условия |
| Наименование показателей | Начисленный фонд заработной платы, тыс.руб. | Среднемесячная заработная плата, тыс.руб. | Удельный вес отдельных видов выплат в среднемесячной заработной плате, % | Начисленный фонд заработной платы, тыс.руб. | Среднемесячная заработная плата,тыс.руб. | Удельный вес отдельных видов выплат в среднемесячной заработной плате, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Фонд заработной платы – всего | 1 239 083 573 | 804 443 | 100,0 | 1 239 083 573 | 804 443 | 100,0 |
| Заработная плата за выполненную работу и отработанное время | 633 491 542 | 411 278 | 51,1 | 803 267 275 | 521 501 | 64,8 |
| В том числе: заработная плата, начисленная работникам на основе часовых тарифных ставок, окладов за отработанное время | 530 928 704 | 344 692 | 42,8 | 673 218 303 | 437 070 | 54,3 |
| заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам | 102 562 838 | 66 586 | 8,3 | 130 048 972 | 84 431 | 10,5 |
| Другие выплаты за выполненную работу и отработанное время (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совместительство, за руководство бригадой) | 145 533 867 | 94 484 | 11,7 | 117 858 670 | 76 517 | 9,5 |
| Выплаты стимулирующего характера | 308 152 871 | 200 060 | 24,9 | 188 845 575 | 15,2 | 122 603 |
| В том числе: надбавки за проф. мастерство, классность, сложность и напряженность работы, вознаграждения за выслугу лет и другие выплаты, включаемые в установленных законодательством размерах в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении | 142 977 558 | 92 825 | 11,5 | 126 490 498 | 10,2 | 82 121 |
| Премии и вознаграждения, выплачиваемые ежемесячно, включаемые в установленных законодательством размерах в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении | 142 983 600 | 92 828 | 11,5 | 40 163 364 | 3,2 | 26 075 |
| Единовременные (разовые) премии и вознаграждения за выслугу лет и по итогам годовой работы | 4 000 000 | 2 597 | 0,3 | 4 000 000 | 2 597 | 0,3 |
| Единовременная материальная помощь всем или большинству работников | 18 191 713 | 11 811 | 1,5 | 18 191 713 | 11 811 | 1,5 |
| Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты на работах с вредными условиями труда, в ночное время, работу в многосменном режиме) | 73 915 837 | 47 988 | 6,0 | 73 878 029 | 47 963 | 6,0 |
| Сумма индексационных выплат | - | - | - | - | - | - |
| Оплата за неотработанное время | 77 989 456 | 50 633 | 6,3 | 55 234 025 | 35 859 | 4,5 |
| Отдельные выплаты социального характера | - | - | - |  |  |  |
| Удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате |  |  | 51,1 |  |  | 64,8 |

**3.6 Конструкторско-технологическая часть печатной платы таймера**

Принцип работы термометра-термостата заключается в следующем: после включения питания и инициализации регистров микроконтроллера программа конфигурирует вывод RA2 как выходной и устанавливает на нем высокий логический уровень. После первоначальной зарядки конденсаторов С2и С3 программа переходит в фазу установки продолжительности выдержки.

Полученное в результате работы подпрограммы число в зависимости от положения движка переменного резистора R1 может находиться в пределах 1…254. Программа преобразует его в продолжительность выдержки в минутах, причем каждым трем последовательным значениям этого числа соответствуют одинаковые выдержки. Таким образом, максимальная выдержка составляет 85 мин. Установленное значение программа выводит на двухразрядный цифровой индикатор HG1,HG2.

Обнаружив нажатие на кнопку SB1, программа переходит в фазу отсчета выдержки, сигнализируя об этом включением светодиода HL1.

Когда заданное число минут пройдет, с выхода RA4 микроконтроллера через усилитель на транзисторе VT1 на динамическую головку ВА1 поступит прерывистый сигнал частотой 1000 Гц. Через 6 с сигнал прекратится и программа вернется в фазу установки выдержки.

Если кнопка SB1 нажата до истечения установленной выдержки, таймер прекращает ее дальнейший отсчет и, не подавая звуковой сигнал, переходит в фазу установки.

Питать таймер можно от любого источника питания постоянным напряжением 3…5 В.

ПП представляют собой диэлектрическое основание, имеющее необходимые отверстия и проводящий рисунок плоских проводников и контактных площадок, обеспечивающий соединение интегральных микросхем и электрорадиоэлементов в соответствии с принципиальной электрической схемой. Проводящий рисунок может быть выполнен как на поверхности, так и в объеме основания.

Для проектирования печатной платы необходимо иметь схему электрическую принципиальную, перечень элементов и данные о размерах и форме каждого элемента.

Материал основания ПП выбирают по ТУ на материалы конкретного вида и ГОСТ 10316-78, с учетом электрических и физико-механических параметров ПП во время и после воздействия механических нагрузок, климатических факторов и химических агрессивных сред в процессе производства и эксплуатации, обеспечения автоматизации процесса установки ЭРЭ.

При выборе материала основания печатной платы обращают внимание на следующие обстоятельства:

– предполагаемые механические нагрузки (вибрации, удары);

– класс точности ПП (расстояние между проводниками);

– условие эксплуатации;

– стоимость и др.

Печатная плата (ПП) таймера выполнена из фольгированного стеклотекстолита СФ2‑35‑1,5 (35 мкм толщина фольги, 1,5 мм толщина печатной платы) ГОСТ 10316-78, который применяется для двусторонних печатных плат (ДПП). В стеклотекстолитах в качестве основы используют стеклоткань, пропитанную эпоксидной смолой. Стеклотекстолит более качественный материал, чем гетинакс, но более дорогой и труднообрабатываемый (быстро затупляет острые кромки инструментов – сверла и т.д.).

Печатная плата таймера изготовлена комбинированным позитивным методом. Комбинированный позитивный метод используется для получения двусторонних печатных плат. На заготовку из фольгированного диэлектрика наносится фоторезистивный печатный рисунок. Затем наносится лаковая рубашка, сверлятся монтажные и переходные отверстия и производится их химическое меднение. Далее удаляется лаковая рубашка и производится гальвоническое меднение. После этого наносится защитное покрытие, удаляется фоторезистор, травится печатный рисунок, и в конце производится пайка выводов электрорадиоэлементов.

По точности выполнения печатных элементов конструкции (проводников, контактных площадок) ПП имеет 3 класс точности. Этот класс точности применяется для ПП с микросборками и микросхемами, имеющими штыревые и планарные выводы, а также с безвыводными ИЭТ при средней и высокой насыщенности поверхности ПП навесными элементами. Класс точности выбирается по ГОСТ 23751-86.

Исходным параметром при конструировании ПП является шаг координатной сетки (основной шаг – 2,5 мм, допускается шаг – 1,25 и 0,625мм). Координатная сетка определяет размещение навесных и печатных элементов на плате, а также требования к техническому оборудованию, оснастке и контрольно-испытательной аппаратуре.

Все центры монтажных, переходных и крепежных отверстий следует располагать в узлах координатной сетки. Если в конструкции элемента отсутствуют выводы, расстояние между которыми кратно шагу координатной сетки, то в узле сетки располагают центр одного отверстия, принятого за основное. Шаг координатной сетки печатной платы таймера равен 1,25 мм.

Размеры печатной платы должны соответствовать ГОСТ 10317-79. Размеры печатной платы таймера составляют 95х40 мм.

Допуски на линейные размеры сторон печатной платы должны соответствовать установленным ГОСТ 25346-89 и ГОСТ 25347-82.

Форма печатной платы, разрабатываемого модуля является прямоугольной. Стороны прямоугольной печатной платы должны быть параллельны линиям координатной сетки.

Маркировку ПП располагают на свободном месте платы с одной или двух сторон. При маркировке способом, которым выполняется проводящий рисунок ПП, допускается применять любой шрифт. При этом в технических требованиях (ТТ) чертежа способ маркировки не указывают. Маркировку располагают на чертеже с одной или двух сторон. Она разделяется на основную и дополнительную.

Основную маркировку наносят в обязательном порядке, в нее входят:

* обозначение ПП или ее шифр (выполняют шрифтом не менее 2,5 мм, все остальные маркировочные символы, приведенные ниже, – шрифтом не менее 2 мм);
1. дату изготовления ПП (год, месяц);
2. порядковый номер изменения чертежа ПП, изменения которые связаны только с рисунком элементов печатного монтажа.

Дополнительную маркировку наносят при необходимости. Она включает:

* 1. порядковый или заводской номер ПП;
	2. позиционное обозначение ЭРЭ;
	3. обозначение первого вывода ЭРЭ;
	4. обозначение вывода полярного ЭРЭ (знак « + »);
	5. цифровое изображение контрольных точек;
	6. клеймо ОТК и др.

Для защиты печатной платы от пыли печатные проводники и контактные площадки покрывают сплавом РОЗЕ ТУ6-09-4065-75.

Трассировки ПП была осуществлена с помощью средства автоматизированного проектирования (САПР) с программой P-CAD2002.

**4. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: РЕАЛИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭРГОНОМИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ РАБОТНИКА (ОПЕРАТОРА) И ТЕХНИЧЕСКОГО СРЕДСТВА**

Технологический прогресс и широкое внедрение в производство информационных технологий значительно изменяют содержание и условия труда, что является предпосылкой для облегчения труда человека, освобождения его от выполнения однообразных трудоемких ручных операций, и вместе с тем приводит к появлению новых факторов, негативно влияющих на организм работников, среди которых на первое место выходит повышенная напряженность труда, обусловленная высокими требованиями к уровню психической деятельности человека. По этой причине внедрение в производство новых технологий может быть успешно реализовано и дать положительный эффект лишь при достаточно полном учете характера все усложняющихся связей между человеком и техническим окружением, всестороннем учете возможностей человека (человеческого фактора), его физиологических, психологических, антропометрических, эстетических и других свойств. Исследование и использование связей, реально имеющих место в системе «человек – производственная среда», является предметом эргономики — науки о труде во всей его сложности и многообразии.

Термин «эргономика» в переводе с греческого языка означает «закон работы» (от греч. ergon – работа и nomos – закон). Эргономика занимается комплексным изучением и проектированием трудовой деятельности с целью оптимизации орудий, условий и процесса труда, а также профессионального мастерства. Ее предметом является трудовая деятельность, а объектом исследования – системы "человек – орудие труда – предмет труда – производственная среда". Эргономика изучает вопросы оптимального распределения и согласования функций между человеком и машиной, на основании чего проектируется процесс деятельности человека, его функции, обосновываются оптимальные требования к техническим средствам и производственной среде [15].

Система «человек – техническое средство – производственная среда» (или «человек – машина») может работать надежно, эффективно и с минимальным риском для здоровья человека при обеспечении информационной, антропометрической, биофизической, энергетической, технико-эстетической и других совместимостей характеристик технического средства, производственной среды с психофизиологическими и другими свойствами и особенностями человека.

Человека, работающего с помощью машины, будем называть оператором. Ввиду того что именно этот тип деятельности является основным предметом эргономического исследования, рассмотрим его психофизиологическую сущность более подробно.

Наиболее характерной чертой деятельности оператора является то, что он лишен возможности непосредственно наблюдать за управляемыми объектами и вынужден пользоваться информацией, которая поступает к нему по каналам связи. Деятельность человека, совершаемая не с реальными объектами, а с их заместителями или имитирующими их образами, называют деятельностью с информационными моделями реальных объектов.

Информационная модель – совокупность информации о состоянии и функционировании объекта управления и внешней среды. Она является для оператора своеобразным имитатором, отражающим все существенно важные для управления свойства реальных объектов, т.е. тех источников информации, на основе которого он формирует образ реальной обстановки, производит анализ и оценку сложившейся ситуации, планирует управляющие воздействия, принимает решения, обеспечивающие правильную работу системы и выполнение возложенных на нее задач, а также наблюдает и оценивает результаты их реализации.

Объем информации, включенной в модель, и правила ее организации должны соответствовать задачам и способам управления. Физически информационная модель реализуется с помощью устройств отображения информации. Наиболее существенной особенностью деятельности человека с информационной моделью является необходимость соотнесенья сведений, получаемых с помощью приборов, экранов, табло как между собой, так и с реальными управляемыми объектами.

Именно на основании соотнесенья этих сведений строится вся деятельность оператора. Рассмотрим основные этапы деятельности оператора при решении определенной технологической задачи.

Первый этап – восприятие информации – процесс, включающий следующие качественно различные операции: обнаружение объекта восприятия; выделение в объекте отдельных признаков, отвечающих стоящей перед оператором задаче; ознакомление с выделенными признаками и опознавание объекта восприятия.

Второй этап – оценка информации, ее анализ и обобщение на основе заранее заданных или сформированных критериях оценки. Оценка производится на основе сопоставления воспринятой информационной модели со сложившейся у оператора внутренней образно-концептуальной моделью обстановки (системы управления). Концептуальная модель представляет собой продукт осмысливания оператором сложившейся ситуации с учетом стоящих перед ним задач. В отличие от информационной модели она относится к внутренним психологическим способам - средствам деятельности оператора [16].

Информационная совместимость заключается в обеспечении такой информационной модели устройства (машины) – средств отображения информации (СОИ) и сенсомоторных устройств (органы управления), которая отражала бы все нужные характеристики машин в данный момент и позволяла человеку (оператору) безошибочно принимать и перерабатывать информацию, в соответствии с его психофизиологическими характеристиками и возможностями (информационными зонами визуального поля, особенностями внимания, памяти и др.).

Информационная модель позволяет человеку анализировать состояние управляемого объекта, принимать решения и осуществлять контроль и управление производственным процессом. Она должна адекватно отражать управляемый объект, состояние самой системы управления, обеспечивать оптимальный объем информации и т. д.

Средства отображения информации (СОИ) предназначены для получения человеком сведений о состоянии объекта управления. Эти данные предъявляются человеку в виде количественных и качественных характеристик. В сложных системах средства отображения информации часто становятся единственным источником информации об управляемом объекте и производственном процессе, так как объекты управления могут быть невидимы, неслышимы и неосязаемы.

Органы управления предназначены для передачи управляющих воздействий от человека к машине и обеспечивают реализацию принятого решения (введение в действие дополнительных органов объекта управления, ввод и вывод информации на СОИ и т.д.).

Рабочее место оператора в системе «человек-машина» — это место, оснащенное средствами отображения информации, сенсомоторными устройствами (органами управления) и вспомогательными средствами труда (техническая документация, измерительные приборы и др.), где осуществляется трудовая деятельность.

Рабочее мест должно быть приспособлено для конкретного вида труда и для работников определенной квалификации с учетом их антропометрических и психофизиологических характеристик и особенностей. Кроме того, трудовая деятельность оператора должна осуществляться и в условиях, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям.

При конструировании рабочих мест должны быть учтены общие и конкретные эргономические требования к ним и их элементам. При этом должен осуществляться выбор целесообразной рабочей позы (сидя, стоя, сидя-стоя); типов индикаторов и органов управления, их компоновка на панелях и рациональное размещение панелей. Также должен быть обеспечен оптимальный обзор рабочего места, предусмотрено пространство для ног при работе сидя и сидя-стоя и пространство для кратковременного отдыха при работе стоя, пространство для установки средств коммуникации, оргоснастки и складирования рабочих материалов.

Положение тела в процессе трудовой деятельности и рабочая поза человека являются важнейшими факторами, поддерживающими систему взаимодействия нервно-мышечных структур в состоянии готовности к совершению ночных двигательных актов. С позой связаны возможности человека совершать многообразные движения. Неудобная поза может отрицательно влиять на точность движений, связанных с выбором сигналов, с выполнением сложных по координации движений, т. е. с надежностью работы оператора. Нерациональная поза может привести к чрезмерным статическим нагрузкам на позвоночник, невротическим состояниям и патологическим нарушениям со стороны опорно-двигательного аппарата и внутренних органов.

Нормальной рабочей позой считается поза, при которой работнику не требуется наклоняться вперед больше, чем на 10-15 градусов. Наклоны назад и в стороны являются нежелательными. Прямая осанка является основным требованием к рабочей позе. Выбор рабочей позы (сидя, стоя, сидя-стоя) определяется физической тяжестью работы. При усилиях не более 50 Н можно выполнять работу сидя. При усилиях 50-100 Н работа может выполняться с одинаковым физиологическим эффектом как стоя, так и сидя. При усилиях, превышающих 100 Н, рекомендуется работать стоя.

Работа стоя целесообразна при необходимости постоянных передвижений, связанных с наладкой оборудования. Она создает максимальные возможности для обзора и свободных движений. Однако при работе стоя повышается нагрузка на мышцы нижних конечностей, повышается напряжение мышц в связи с высоким расположением центра тяжести и увеличиваются энергозатраты на 6-10 % по сравнению с позой сидя.

Работа в позе сидя более рациональна и менее утомительна, так как уменьшается высота центра тяжести над площадью опоры, повышается устойчивость тела, снижается напряжение мышц, уменьшается нагрузка на сердечно-сосудистую систему. В положении сидя обеспечивается возможность выполнять работу, требующую точности движений. Однако в этом случае могут возникать застойные явления в органах таза, затруднение работы органов кровообращения и дыхания.

Смена позы приводит к перераспределению нагрузки на группы мышц, улучшению условий кровообращения, ограничивает монотонность, поэтому там, где это совместимо с технологией и условиями производства, необходимо предусматривать выполнение работ как стоя, так и сидя с тем, чтобы работники по своему усмотрению могли изменять положение тела.

В зависимости от уровня автоматизации и механизации технологического процесса рабочие места могут быть автоматизированными, механизированными, а также для выполнения ручных операций. В системах «человек—машина» рабочие места оснащаются средствами отображения информации (СОИ), сенсомоторными устройствами (СМУ — органами управления) и вспомогательным оборудованием.

При организации рабочего места следует исходить из конкретного анализа трудового процесса, учитывать его психофизиологические характеристики и санитарно-гигиенические условия труда, а при его конструировании — соблюдать следующие основные требования:

* наличие достаточного по размеру рабочего пространства, позволяющего человеку осуществлять необходимые движения при эксплуатации оборудования и его техническом обслуживании;
* обеспечение достаточных физических, зрительных и слуховых связей между человеком и оборудованием, а также связей между людьми, совместно выполняющими работу;
* оптимальное размещение рабочих мест в производственных помещениях, наличие безопасных и достаточных проходов для работающих людей.

При организации и конструировании рабочего места осуществляется выбор целесообразной рабочей позы (сидя, стоя, сидя – стоя); выбор типов индикаторов и органов управления, их компоновка на панелях и рациональное размещение панелей; обеспечивается оптимальный обзор рабочего места; предусматривается пространство для ног при работе сидя и сидя-стоя, а также пространство для кратковременного отдыха при работе стоя; обеспечивается пространство для установки устройств коммуникации, средств оргоснастки и складирования рабочих материалов.

Пространство рабочего места с размещенными органами управления и другими техническими средствами, в котором осуществляются двигательные действия человека, при выполнении работы называется моторнымполем. Вмоторном поле рабочего места оператора выделяют три зоны: зону досягаемости, легкой досягаемости, оптимальную зону.

Зона досягаемости ограничивается дугами, описываемыми максимально вытянутыми руками при движении их в плечевом суставе; зона легкой досягаемости – расслабленными руками при движении их в плечевом суставе; оптимальная зона моторного поля – предплечьями при движении в локтевых суставах с опорой.

Организация и конструкция автоматизированного рабочего места оператора должны обеспечивать возможность быстрого и безошибочного восприятия информации, создание удобства пользования органами управления, комфортных условий для эксплуатации оборудования, его технического обслуживания и ремонта.

Размещение технических средств (дисплеев, пультов ввода данных и документирования, аппаратуры связи и т.д.) должно создавать необходимые условия для выполнения простых функций левой рукой с целью снижения нагрузок на правую руку.

Основным функциональным элементом автоматизированного рабочего места оператора является пульт управления, на котором размещаются средства отображения информации и органы управления. При его конструировании необходимо учитывать следующие требования:

* поверхность пультов управления должна иметь, покрытие, обладающее свойством диффузного или направленно-рассеянного отражения светового потока в целях предотвращения бликов в поле зрения оператора;
* пульты управления для работы в положении сидя должны иметь пространство для ног оператора с размерами (не менее), мм: высота – 600; глубина на уровне колен – 400 и на уровне пола – 600, ширина – 500;
* высота пультов при работе в положении сидя не должна превышать 1100 мм от пола для обеспечения возможности обзора пультов управления.

Расположение средств отображения информации и сенсомоторных устройств на панелях пульта должно осуществляться с учетом следующих основных факторов: приоритета, группировки в логические блоки, взаимосвязей органов управления и средств отображения информации и сенсомоторных устройств.

Приоритет сенсомоторных устройств (или средств отображения информации) определяется их назначением и ролью в функционировании системы. При этом выделяются следующие показатели функционирования располагаемого устройства или средства:

1. частота использования;
2. точность и скорость считывания показателей (для СОИ) или установки позиций (для СМУ);
3. влияние ошибки считывания иди запаздывания при выполнении операций на надежность и безопасность работы системы.

Размещение индикаторов и сенсомоторных устройств или органов управления на панелях пультов управления осуществляется двумя способами: функциональным, когда индикаторы и органы управления группируются с учетом совместного их использования при выполнении общей задачи или относятся к одному компоненту оборудований; и последовательным, когда расположение определяется последовательностью использования. Допускается использовать сочетание двух этих способов.

При размещении средств отображения информации и сенсомоторных устройств (органов управления) учитываются следующие требования:

1) важные и наиболее часто используемые средства отображения информации и органы управления должны располагаться в пределах оптимальной зоны, аварийные – в легко доступных местах, но не в оптимальной зоне, второстепенные и периодически используемые — не в оптимальных зонах;

2) компоновка средств отображения должна обеспечивать обзор и видимость с рабочего места всех индикаторов, возможность легкого опознания любого из них;

3) при наличии в группе шести (и более) индикаторов они должны располагаться двумя параллельными вертикальными или горизонтальными рядами; при этом расположение их пятью-шестью горизонтальными и вертикальными рядами не допускается;

1. при размещении органов управления должна, быть исключена возможность их случайного переключения, что может быть обеспечено рациональной компоновкой или устройством специальных фиксаторов;
2. для обеспечения различимости однотипных органов управления они должны компоноваться в группы, которые выделяются увеличением интервала между ними или установкой в данном интервале органов управления, отличных по виду;
3. функционально связанные органы управления и средства отображения информации должны располагаться вблизи друг друга и компоноваться функциональными группами; при этом функциональные группы, используемые для выполнения наиболее важных действий (сигнализации или устранения аварийных ситуаций), целесообразно очерчивать специальными линиями шириной 2 – 3 мм, хорошо контрастирующими с фоном панели;
4. сенсомоторные устройства и функционально связанные с ними рядом расположенные индикаторы должны располагаться так, чтобы сами органы управления или рука при манипуляциях с ними не закрывали индикатора;

8) сенсомоторные устройства, которые требуют определенной последовательности действий или которыми манипулируют совместно, должны быть соответствующим образом сгруппированы, чтобы последовательные действия производились в порядке слева направо или сверху вниз;

9) при размещении сенсомоторных устройств преимущественным способом кодирования является пространственное группирование полей клавиатур по функциональному признаку, кодирование органов управления цветом может приводить к излишнему разнобою и пестроте на пульте;

Организация рабочего места должна обеспечивать условия для предупреждения неправильных действий (ошибок) оператора. С этой целью все основные и аварийные органы управления должны легко опознаваться (зрительно или на ощупь); между органами управления должно иметься свободное пространство, позволяющее легко манипулировать ими без задевания соседних органов управления; переключение органом управления дискретного типа должно сопровождаться хорошо слышным щелчком; органы управления, случайное воздействие на которые недопустимо, должны иметь специальную защиту, снятие которой требует не менее двух движений [17].

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Актуальность рассматриваемой темы заключается в том, что на сегодняшний день существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда. Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Одна из самых серьезных проблем в этой области отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. У работников при низкой зарплате стимулы к производительному труду крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

Цель дипломного проекта состояла в изучении структуры заработной платы рабочих КУП «ЖКХ Минского района» и внесении предложений по совершенствованию действующей системы оплаты труда рабочих. Данная цель была достигнута путем разработки конкретных предложений по совершенствованию оплаты труда.

Проведенные на предприятии КУП «ЖКХ Минского района» исследования и анализ фонда заработной платы, существующей системы оплаты труда – ее организации и регулирования – позволили получить достоверную информацию о правильности и эффективности использования средств на оплату труда. Было определено, что всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились по сути в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда. После появившейся возможности повышения заработной платы с 1 сентября 2009г. размер оплаты труда остается на прежнем уровне. Процент повышения до 300 установлен в таком размере, что тарифные ставки рабочих практически остались на прежнем уровне, как и до появления такого «мощного инструмента поощрения работников».

Темп роста производительности труда в 2009г. по отношению к 2008г. составил 120,2 %, но повышение заработной платы не происходило. Опережение темпа роста производительности труда над темпом роста заработной платы составил 12,3 %. При имеющихся возможностях тарифная ставка первого разряда с февраля 2008г. не повышалась.

На основании результатов анализа оплаты труда рабочих предприятия, и выявленных при этом недостатков разработаны некоторые предложения, позволяющие решить исследуемую проблему, в частности:

1. Совершенствование состава заработной платы путем увеличения удельного веса оплаты труда по тарифным ставкам и сдельным расценкам в среднемесячной заработной плате с 51,1 % до 64,8 %. Путем пересмотра системы премирования работников, пересмотр размеров выплат за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, пересмотр размеров стимулирующих выплат таких как надбавки за высокое профессиональное мастерство, классность, за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства и др., включаемых в установленных законодательством размерах в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении.

2. Повышение тарифной ставки первого разряда с 150 000 руб. до 190 000 руб.

3. Повышение тарифных ставок отдельным рабочим до 300 процентов включительно.

Реализация указанных мер в следующем отчётном году позволит предприятию при выполнении/перевыполнении производственного плана обеспечить конкурентоспособной на рынке труда заработной платой персонал и, как минимум, не ухудшить свои относительные финансово-экономические и трудовые показатели. При срыве же производства и недостижении запланированных показателей, разработанные шкалы стимулирующих выплат не позволят зарплате рабочих усугубить ситуацию неоправданно большой величиной, произойдёт её пропорциональное снижение (но не ниже гарантированной оплаты по тарифным ставкам и окладам).

Рассматривая оптимизированную систему оплаты труда в целом, хочется отметить повышение её гибкости и адаптируемости к изменяющимся условиям на рынке труда и финансово-экономическому состоянию предприятия.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

[1] Бухгалтерский учет: Учебник / Н.И.Ладутько, [и др.]. – Мн.: «ФУАинформ», 2006. – 832 с.

[2] Организация, нормирование и оплата труда: Учебное пособие / А.С.Головачев [и др.]. – М.: Новое знание, 2004. – 496 с.

[3] Устав предприятия КУП «ЖКХ Минского района».

[4] Войнич, В. Организация работы ЖКХ / В. Войнич // Живи Как Хозяин. – 2008. – № 10. – С. 19 – 22.

[5] Бюллетень Министерства труда и социальной защиты республики Беларусь. – 2007. – № 12. – С.12 – 17.

[6] Отчеты планового отдела КУП «ЖХК Минского района» за 2007 – 2009 года.

[7] Елецких, Т. Методические материалы по курсу «Финансы предприятия» / Т. Елецких – Мн.: БГУИР, 2002. – 36 с.

[8] Балансы предприятия за 2007 – 2009 года.

[9] Положение об оплате труда работников КУП «ЖКХ Минского района».

[10] Чернобривец, А. Анализ фонда заработной платы // Труд и заработная плата. – 2009. – № 4 (31). – С. 65 – 72.

[11] Скрипченко, Д. О принятии рекомендаций по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций // Труд и заработная плата. – 2009. – № 9 (36). – С. 9 – 11.

[12] Скрипченко, Д. О применении Декрета Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. № 2 // Труд и заработная плата. – 2009. – № 4 (31). – С. 21 – 23.

[13] Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 № 18/23/34.

[14] Бюллетень Министерства труда и социальной защиты республики Беларусь. – 2007. – № 12. – С.21 – 23.

[15] Михнюк, Т. Охрана труда и основы экологии: учебное пособие / Т. Михнюк. – Минск: Высш. шк., 2007. – 356 с.

[16] Литвак, И. Эргономика – заботливая наука: учебник / И. Литвак. – М.: Новое Знание, 1999. – 297 c.

[17] Михнюк, Т. Охрана труда: учебник для студентов высших учебных заведений / Т. Михнюк. – Минск: ИВЦ Минфина, 2009. – 346с.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение А**

**Коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям**

Таблица Б.1 – Производства, виды работ и рабочие, для которых коэффициент принимается равным 1,1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код группировки и наименование вида экономической деятельности | Производства, виды работ | Наименование профессии |
| Для производств независимо от вида экономической деятельности | Рабочие непосредственно занятые ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического, экспериментального и научного оборудования, машин, механизмов, судов, автомобилей и другого подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики; | слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (всех структурных подразделений за исключением тепловых участков); обмотчик элементов электрических машин; слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования; токарь; слесарь по ремонту автомобилей; тракторист; слесарь механосборочных работ; вулканизаторщик; аккумуляторщик; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь- ремонтник (всех структурных подразделений за исключением тепловых участков). |

Таблица Б.2 – Производства, виды работ и рабочие, для которых коэффициент принимается равным 1,2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код группировки и наименование вида экономической деятельности | Производства, виды работ | Наименование профессии |
| 02 – Лесное хозяйство и предоставление услуг в этой области | Рабочие, занятые на нижних складах и лесобиржах (разгрузке, обрезке (обрубке) сучьев, раскряжевке хлыстов.разделке долготья, окорке; сортировке, оцентровке, штабелевке и погрузке древесины: лесопилении. производстве колотых балансов и технической щепы, колке дров); рейдовые, лесохозяйственные работы.  | Вальщик леса, обрубщик сучьев, грузчик (участков по заготовке дров) |
| 403 – Снабжение паром и горячей водой | Работы по ремонту и эксплуатации оборудования котельных | аппаратчик химводоочистки; изолировщик на термоизоляции; котельщик; котлочист; машинист компрессорных установок; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; огнеупорщик; оператор котельной; слесарь по КИПиА; слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| 45 – Строительство | Реставрационно-восстановительные работы; строительно-монтажные и ремонтно-строительные работы по новому строительству, реконструкции, капитальному, среднему, текущему ремонту и модернизации зданий и сооружений, включая подсобное производство | Все рабочие профессии ремонтно-строительного участка Ремонтно-строительного управления |

Таблица Б.3 – Производства, виды работ и рабочие, для которых коэффициент принимается равным 1,3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код группировки и наименование вида экономической деятельности | Производства, виды работ | Наименование профессии |
| 401 – Производство и распределение электроэнергии | Работы по эксплуатации и ремонту оборудования тепловых электростанций, гидроэлектростанций, мини- ТЭЦ, электрических и тепловых сетей, контролеры энергоснабжающих организаций | Оператор теплового пункта, оператор тепловых сетей, слесарь но обслуживанию тепловых пунктов, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, электрогазосварщик (участков теплосети) |

**Приложение Б**

**Положение о порядке выплаты работникам КУП «ЖКХ Минского района» надбавок за стаж работы** в **системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь**

Настоящее Положение определяет особенности исчисления и порядок выплаты надбавок за стаж работы в системе Министерства жилищно-коммунального хозяйства (в дальнейшем – «за стаж работы в системе министерства»).

Право на получение надбавок за стаж работы в системе министерства имеют работники предприятия (кроме совместителей и временно принятых на работу).

В стаж работы включается время работы в системе министерства независимо от занимаемой должности и профессии.

По решению нанимателя в стаж работы может быть засчитан период работы в организациях другой системы независимо от форм собственности, характер работы в которых аналогичен работе, выполняемой в организации системы министерства.

**Источники выплаты и размер надбавок за стаж работы в системе министерства.**

1. Расходы на выплату надбавок к заработной плате за стаж работы в системе министерства включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые организациями при ценообразовании и налогообложении. При этом размер надбавок за стаж работы в системе министерства, выплачиваемых рабочим, руководителям, специалистам и служащим в соответствии с настоящим Положением не должен превышать 20% тарифной ставки (должностного оклада).
2. Надбавка за стаж работы в системе министерства выплачивается работникам предприятия по стажевым группам в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы в системе министерства, дающий право на надбавку | Размер надбавки в процентах к тарифным ставкам(должностным окладам) |
| От 1 до 3 лет | 5 |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| Свыше 10 лет | 20 |

**Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавок за стаж работы в системе министерства**

3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы в системе министерства засчитываются:

* периоды работы на предприятии, объединении;
* периоды работы в организациях системы министерства;
* периоды работы в аппарате органов управления системы министерства;
* при передаче в установленном порядке организации из другой системы, прежний период работы учитывается по новому месту работы;
* периоды работы в организациях Республики Беларусь, бывшего СССР, вошедших впоследствии в систему министерства;
* время содержания под стражей или отбывания наказания работников, незаконно привлеченных к уголовной ответственности и реабилитированных в установленном порядке, если этому предшествовала работа в организациях системы министерства;
* время трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с действующим законодательством, а также периоды временной нетрудоспособности и выполнения государственных и общественных обязанностей, подтвержденных соответствующими документами;
* время срочной военной службы (действительная военная служба) солдат, матросов, сержантов и старшин, а также военная служба офицеров по призыву на 2 года, если работник до призыва на военную службу работал на предприятиях, учреждениях, организациях системы Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу на предприятие;
* время обучения в высших учебных заведениях, техникумах, на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства по направлению предприятия, если работник не позднее трех месяцев после окончания учебы был принят на работу на предприятие;
1. По решению нанимателя в стаж работы может быть засчитан период работы в организациях другой системы независимо от форм собственности, характер работы в которых аналогичен работе, выполняемой в организации системы министерства.
2. В стаж работы, дающий право на получение надбавок за стаж работы в отрасли не включается время работы работников до увольнения с предприятий, организаций отрасли по основаниям, предусмотренным статьей 47 и пунктами 4.5.7.8.9. статьи 42 ТК Республики Беларусь.
3. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы в отрасли, суммируются независимо от сроков перерыва работы в отрасли.
4. Стаж работы в отрасли исчисляется в годах, месяцах, днях.

**Порядок начисления и выплаты надбавок за стаж работы в системе министерства**

8. Начисление и выплата надбавок за стаж работы в системе министерства производится ежемесячно за фактически отработанное время, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника на последнее число месяца, за который начисляется надбавка.

При временном заместительстве эта надбавка начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) работника по замещаемой должности.

9. Первая выплата надбавок работникам производится за тот месяц, в котором стаж работы, дающий право на надбавку за стаж работы в системе министерства, достиг одного года.

10. За время отбывания исправительных работ по месту работы, время нахождения под административным арестом данная надбавка не начисляется.

1. При исчислении среднего заработка, сохраняемого за работниками в соответствии с действующим законодательством (за время отпуска, выполнения государственных или общественных обязанностей и др., надбавка к заработной плате за стаж работы в системе министерства учитывается).
2. Надбавка за стаж работы в системе министерства включается в заработок, из которого исчисляется пенсия, пособие по временной нетрудоспособности и возмещение ущерба, причиненного работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с их работой.