

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЯЕМОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ООО «СЦС»

Н.В. Дорожкина

В соответствии с отраслевой спецификой строительство является одной из самых трудоемких отраслей. Поэтому кадровым вопросам, вопросам эффективности применяемой системы оплаты труда работников, необходимо уделять пристальное внимание.

ООО «СЦС» осуществляет оказание услуг по техническому обслуживанию оборудования, выполнение ремонтных работ в отношении строительного оборудования из материалов заказчика. В составе себестоимости ООО «СЦС» наибольший удельный вес имели именно расходы на оплату труда. Поэтому поиск резервов по снижению расходов на оплату труда является актуальным для строительной организации. Динамика затрат на оплату труда в структуре себестоимости ООО «СЦС» представлена в табл. 1.

Таблица 1

Показатели	Сумма затрат, тыс. р.			Структура, %		
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Итого затрат	319685	248107	268629	100	100	100
Затраты на оплату труда, в том числе:	124534	135336	149175	38,96	54,55	55,53
- прямая заработная плата	49 210	52 916	57 622	39,5	39,1	38,6
- доплаты	59 259	65 367	73 002	47,6	48,3	48,9
- дополнительная зарплата	16 065	17 052	18 552	12,9	12,6	12,5

Согласно данным табл. 1 абсолютная величина расходов на оплату труда в 2012 г. значительно выше, чем в 2010 г. и 2011 г. В 2012 г. затраты на оплату труда возросли на 13 839 тыс. р. или 10,22 %. В структуре затрат расходы на оплату труда в 2011 и 2012 г.г. превышают 50 %.

В анализируемом периоде наблюдается тенденция сокращения доли прямой заработной платы с 39,5 % до 38,6 % при росте доли доплат. Кроме того, в динамике происходит рост абсолютной величины выплат дополнительной заработной платы, за неотработанное время при незначительном сокращении ее относительной величины.

Согласно действующему трудовому законодательству, «Положению по оплате труда работников ООО «СЦС» и «Положению о премировании работников» за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотрена система компенсаций и доплат. Так доплаты в 2012 г. составили 48,9 % от ФОТ работников. Поэтому данной категории выплат было уделено пристальное внимание. В табл. 2 представлен состав и структура доплат работникам за 2012 г.

Таблица 2

Показатель	2012 г., р.	%
Доплаты всего, в том числе	73 001 588	100
- премии	20 819 982	28,5
- сверхурочные	1 027 992	1,4
- за работу в выходные и праздничные дни	4 705 173	6,4
- за вредные условия труда	4 767 006	6,5
- районный и северный коэффициент	35 626 219	48,8

- прочие доплаты	6 055 216	8,4
------------------	-----------	-----

В течение 2012 г. работники постоянно привлекались к работам сверхурочно, в выходные и праздничные дни. Это может свидетельствовать о недостатках в организации работ. Всего за работу в сверхурочное время начислено работникам 1 027 992 р., что составило 1,4 % от суммы доплат. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни начислены в сумме 4 705 173 р. или 6,4% от общей суммы доплат. При правильной организации труда таких выплат можно было бы избежать.

Так как на долю премий работникам приходится 28,5 % от общей совокупности доплат, то был проанализирован их состав. На долю ежемесячной гарантированной премии приходится 78,3 % всех премиальных выплат, что составило в 2012 г. 16 291 824 р. Согласно действующему в организации положению о премировании за достижения в труде работникам выплачиваются премии: ежемесячные, квартальные, по итогам работы за год. Причем размер ежемесячной премии установлен 20 % от оклада и выплачивается за выполнение должностных обязанностей. Данное положение о выплате ежемесячной премии не соответствует установленным нормам и не стимулирует работников в достижении повышенных результатов.

Общая сумма дополнительной заработной платы за 2012 г. составила 18 551 607 р. или 12,4 % от ФОТ работников организации. Состав и структура дополнительной заработной платы представлена в табл. 3.

Таблица 3

Показатель	2012 г.	%
Дополнительная оплата труда, в том числе	18 551 607	100
Оплата очередных и учебных отпусков	14 372 679	77,5
Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении	1 096 087	5,9
Оплата за дни сдачи крови	105 110	0,6
Простои не по вине работника	27 937	0,1
Оплата временной нетрудоспособности за счет работодателя	723 592	3,9
Выходное пособие при сокращении	195 818	1,1
Единовременное вознаграждение при увольнении	324 798	1,7
Оплата командировки	1 705 586	9,2

В составе дополнительной заработной платы наибольший удельный вес имели очередные и учебные отпуска 77,5 %. Из-за того, что в 2012 г. имело место сокращение кадров, поэтому выплаты в виде выходного пособия и единовременного вознаграждения при увольнении составили 2,8 %. Увольнение сотрудников происходило и по причинам личного характера, поэтому на долю компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении приходится 5,9 % всей дополнительной заработной платы.

Следует отметить значительность выплат по временной нетрудоспособности, как за счет работодателя, так и за счет ФСС. Выплаты пособий по временной нетрудоспособности за 2012 г. за счет работодателя составили 723 592 р. или 3,9% от дополнительной заработной платы. Причинами явились: повышенная интенсивность труда, работа без выходных, несвоевременное предоставление очередного отпуска и др.

Анализ выплат пособий по временной нетрудоспособности был проведен на основании данных формы 4-ФСС «Расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения» (табл. 4.). Всего за 2012 г. имело место 513 случаев временной нетрудоспособности, то есть на каждого работника организации

приходится, не менее чем по одному случаю нетрудоспособности (1,08 случая). Количество дней нетрудоспособности, оплаченных за счет ФСС, составило 6 045 дн., а общее количество дней нетрудоспособности 7 584 дн. (6 045 дн. + 513 x 3 дн.). То есть в среднем продолжительность каждого случая нетрудоспособности составила 14,8 дн. (7 584 : 513). Половину месяца каждый работник не работал.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Значение
1.	Количество случаев нетрудоспособности	сл.	513
2.	Общее количество дней нетрудоспособности, в т.ч.	дн	7 584
3.	- оплаченных за счет работодателя	дн	1 539
4.	- оплаченных за счет ФСС	дн	6 045
5.	Выплачено взносов всего, в т.ч.	р.	3 877 731
6.	- за счет ФСС	р.	3 154 139
7.	- за счет работодателя	р.	723 592
8.	Начислено страховых взносов	р.	5 282 857

Из общего количества случаев нетрудоспособности только один в связи с беременностью и родами, и 6 случаев нетрудоспособность в связи с уходом за больным ребенком. Общая сумма выплат по временной нетрудоспособности за 2012 г. составила 3 877 731 р. Обществом было начислено страховых взносов на обязательное социальное страхование за 2012 г. в сумме 5 282 857 р., что больше, чем использовано.

Приведенные выше данные свидетельствуют о необходимости проведения серьезной работы по совершенствованию кадровой политики, по повышению эффективности применяемой системы оплаты труда работников, улучшению здоровья сотрудников, их приобщения к спорту, проведению своевременной вакцинации и профилактике заболеваний.

Результаты анализа и оценки эффективности применяемой системы оплаты труда работников ООО «СЦС», позволили определить следующие основные мероприятия и направления работы:

1. Снизить себестоимости продукции за счет повышения эффективности управления кадрами.
2. Снизить текучесть кадров на 7 %.
3. Сократить простои не по вине работников и соответствующие выплаты.
4. Сократить невыходы на работу по болезни на 37 случаев или на 518 дн.
5. Повысить производительность труда работников за счет более эффективного использования рабочего времени.
6. Увеличить объем выпущенной продукции.
7. Внести изменения в Положение о премировании сотрудников ООО «СЦС», в части обеспечения выплаты ежемесячной премии работникам только за достижение определенных результатов в труде, например, за экономию материалов, за выполнение работы ранее установленного срока, за качественные показатели и др.

Из-за значительности размера премиальных выплат возникает ситуация когда работникам привлекаемым к работам в сверхурочное время и в выходные и праздничные дни не выгодно работать дополнительно с точки зрения размера заработной платы. Фактически расчет ведется в зависимости от размера оклада. Так как ТК РФ работодателю совместно с трудовым коллективом предоставляет право определять размеры выплат в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, то для повышения стимулирования труда работников, привлекаемых к работам сверхурочно и в выходные, праздничные дни следует внести изменения в Положение об оплате труда.

Считаем, что расчет доплаты следует вести из расчета среднего заработка работника, а не его оклада.

В целях повышения эффективности оперативного решения дополнительных задач стоящих перед Обществом: реализация неликвидных активов и расчет с поставщиками простыми дисконтными векселями, а также обоснованности расходов на выплату премий работникам для целей налогообложения прибыли рекомендуем предусмотреть возможность начисления премии за осуществление расчетов с поставщиками векселями в размере 0,1 % от суммы векселя. Всего расчеты векселями за 2012 год составили 91 800 тыс. р. С учетом предлагаемого размера премии работникам должны составить по данному основанию в 2012 г. 91 800 р.

Важным показателем эффективности применяемой системы оплаты труда является сокращение текучести кадров. Согласно статистическим данным за месяц перед увольнением у работника снижается производительность труда на 25 %, также как и у вновь принятого сотрудника в период его вработываемости. В случае сокращения текучести кадров на 7 % (с 33 % до 26 %) количество уволенных по собственному желанию может уменьшиться на 35 чел. На основе данных табл. 5. рассчитан эффект выразившийся в росте производительности труда.

Таблица 5

Показатели	2011 год	2012 год	2012 к 2011, %
1. Объем работ, тыс. р.	281782	293631	104,21
2. Численность работников, чел.	515	476	92,43
4. Среднегодовая выработка работника, тыс. р.	547,15	616,87	112,74
5. Среднемесячная выработка работника, тыс. р.	45,6	51,4	112,74
6. Среднедневная выработка работника, тыс. р.	2,07	2,33	112,74

Рост производительности труда при условии снижения количества уволенных на 35 чел. и вновь принятых на их место составит 899,6 тыс. р. ($51,4 \text{ тыс. р.} \times 25 \% : 100 \% \times 35 \text{ чел.} \times 2$).

При сокращении численности уволенных на 35 чел. в год экономия расходов на повышение квалификации, исходя из стоимости обучения 3 тыс. р. на 1 чел., составит 105 тыс. р.

Сокращение количества случаев нетрудоспособности на 37 случаев ($513 - 37 = 476$), приведет к увеличению количества отработанных дней на 518 дн. ($37 \times 14 \text{ дн.}$). Это позволит получить дополнительно выработки: $518 \text{ дн.} \times 2,33 \text{ тыс. р.} = 1\,207,4 \text{ тыс. р.}$

Эффект может быть получен в виде увеличения количества отработанного времени, роста производительности труда, снижения расходов на повышение квалификации работников, сокращения непроизводительных выплат и времени простоев, снижения текучести кадров, роста объема выполненных работ и др. (табл. 6).

Таблица 6

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Эффект
1	Снижение текучести кадров	% чел.	7 35
2	Рост производительности труда за счет снижения текучести кадров	тыс. р.	899,6
3	Сокращение непроизводительных выплат (простои)	тыс. р.	28
4	Сокращение временной нетрудоспособности (37 сл x 14 дн.) 518 дн. x 1,187 тыс. р.	случ. дн. тыс. р.	37 518 614,9
5	Рост производительности труда за счет сокращения дней временной нетрудоспособности	тыс. р.	1 207,4
6	Сокращение расходов на повышение квалификации	тыс. р.	105

7	Рост объема выполненных работ (п. 2+ п. 5)	тыс. р.	2 107
8	Снижение себестоимости (п. 3 + п. 4 + п. 6)	тыс. р.	265

Оценка эффективности разработанных мероприятий представлена в табл. 7.

Таблица 7

Показатели	До внедрения мероприятий	После внедрения мероприятий	Абсолют. изм-е, р.	Относит. изм-е, %
1. Выручка от продаж, тыс. р.	293 631	295 738	2 107	100,72
2. Себестоимость продаж, тыс. р.	268 629	268 364	- 265	99,9
3. Прибыль от продаж, тыс. р.	25 002	27 374	2 372	109,49
4. Затраты на 1 рубль реализованной продукции, р.	0,9148	0,9074	- 0,0074	99,19
5. Прибыль на 1 рубль реализованной продукции, р.	0,0852	0,0926	+ 0,0074	108,68

Вышеперечисленные мероприятия позволят ООО «СЦС» снизить уровень затрат на 0,81 % и соответственно повысить рентабельность продукции на 0,7 %. Кроме того, предложенные мероприятия по совершенствованию положения по оплате труда и его премированию, повысят заинтересованность работников в конечных результатах труда, снизят уровень социальной напряженности в коллективе, будут способствовать сокращению текучести кадров и обеспечат в целом рост эффективности труда. Это позволит ООО «СЦС» занять устойчивое положение на строительном рынке Кемеровской области.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ПЛАТНЫХ УСЛУГ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.В. Дьякова

Реформы здравоохранения, начавшиеся в нашей стране с 90-х годов прошлого столетия, были направлены на разрушение существовавшей государственной модели здравоохранения, суть которой заключалась в бесплатном оказании медицинских услуг населению государственными медицинскими учреждениями с целью обеспечения равного доступа всех категорий населения к медицинской помощи, и создание новой системы, основанной на принципах медицинского страхования.

Одна из задач реформ здравоохранения Российской Федерации подразумевала активное привлечение частного сектора с целью создания высококлассных лечебных учреждений и повышения эффективности их работы, т.е. формирование рынка медицинских услуг.

Рынок медицинских услуг может быть определен как совокупность существующих и потенциальных производителей и потребителей медицинских услуг и в отличие от рынка совершенной конкуренции имеет серьезные отличия [10].

Медицинские услуги имеют специфические особенности, которые оказывают существенное влияние на характер действия рыночных законов. К их числу относятся, в