

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
**федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ**  
**ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт природных ресурсов  
 Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (нефтяной и газовой промышленности)  
 Кафедра экономики природных ресурсов

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

Тема работы
Формирование и совершенствование оплаты труда на предприятии «Томскнефтехим»

УДК – 335.21:665.6(57116)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-2Э00	Перемитина Валентина Анатольевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры экономики природных ресурсов	Макашева Юлия Сергеевна			

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Финансовый менеджмент, ресурсоэффективность и ресурсосбережение»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры экономики природных ресурсов	Макашева Юлия Сергеевна			

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры менеджмента	Грахова Елена Александровна			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
экономики природных ресурсов	Боярко Григорий Юрьевич	Д.Э.Н.		

Томск – 2016 г.

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Институт природных ресурсов  
Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (нефтяной и газовой промышленности)  
Кафедра экономики природных ресурсов

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой экономики  
природных ресурсов

\_\_\_\_\_ Г. Ю. Боярко  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-2Э00	Перемитиной Валентины Анатольевны

Тема работы:

«Формирование и совершенствование оплаты труда на предприятии «Томскнефтехим»»

Утверждена приказом директора (дата, номер)

№1181/с от 16.02.16

Срок сдачи студентом выполненной работы:

20.05.2016

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:**

<b>Исходные данные к работе</b>	Формы финансовой отчетности ООО «Томскнефтехим» за три последних периода, интернет-ресурсы, учебная литература.
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	а) изучить теоретические основы экономико – правового регулирования оплаты труда на предприятии; б) провести анализ фонда оплаты труда и организации оплаты труда в ООО «Томскнефтехим»; в) исследовать систему планирования оплаты

	труда исследуемого предприятия; г) разработать рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда и ее формированию в ООО «Томскнефтехим»
<b>Перечень графического материала</b>	Графическая часть дипломной работы должна отражать основные результаты и этапы исследования: 1) структура фонда оплаты труда, анализ технико – экономических показателей и т.п. 2) показатели и динамика рентабельности, анализ коэффициентов ликвидности, коэффициенты финансовой устойчивости, анализ деловой активности 3) динамика фонда оплаты труда, расходы на проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b>	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность	Грахова Елена Александровна
<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b>	
1. Основная характеристика экономико – правового регулирования оплаты труда на предприятии	
2. Анализ системы оплаты труда в ООО «Томскнефтехим»	
3. Совершенствование формирования оплаты труда в ООО «Томскнефтехим»	
4. Социальная ответственность	
<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	08.12.2015г.

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры экономики	Макашева Ю. С.			

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата

3-2Э00	Перемитина Валентина Анатольевна		
--------	----------------------------------	--	--

**Министерство образования и науки Российской Федерации**

федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт природных ресурсов  
Специальность – 080502 «Экономика и управление на предприятии  
(нефтяной и газовой промышленности)»  
Уровень образования - высшее  
Кафедра экономика природных ресурсов  
Период выполнения весенний семестр 2015/2016 учебного года

Форма представления работы:

Дипломная работа

**КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН  
выполнения выпускной квалификационной работы**

Срок сдачи студентом выполненной работы: 20 мая 2016 года

Дата контроля	Название раздела	Максимальный балл раздела
31.03.2016	Введение	15
13.04.2016	Основная характеристика экономико – правового регулирования оплаты труда на предприятии	25
25.04.2016	Анализ системы оплаты труда ООО «Томскнефтехим»	25
12.05.2015	Совершенствование формирования оплаты труда в ООО «Томскнефтехим»	15
20.05.2016	Заключение	20
25.05.2016	Предварительная защита	100

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры экономики природных ресурсов	Макашева Юлия Сергеевна			

**СОГЛАСОВАНО:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	подпись	Дата
экономики природных ресурсов	Боярко Г. Ю.	д-р экон. наук		

## Реферат

Выпускная квалификационная работа состоит из 86 страниц, 3 рисунков, 11 таблиц, 45 источников, и 4х приложений.

Объект исследования - предприятие ООО «Томскнефтехим».

Предметом исследования является формирование оплаты труда на данном предприятии.

Цель работы – исследование вопросов формирования и совершенствования оплаты труда на предприятии.

В процессе исследования применялись научные и специальные методы экономических исследований, а именно диалектический метод, системный и процессный подходы, анализ литературных данных, обобщения, описания, расчетно – аналитический подход и сравнительно – сопоставительный методы.

В качестве рекомендации предприятию в отношении экономических методов организации работы специалистов и руководителей и ее эффективности можно предложить ввести систему КРІ (ключевых показателей эффективности) – оценку способностей и качества работы персонала. Оценка результатов выступает основой для выплаты регулярных премий, то есть у сотрудников появляются возможности зарабатывать больше, а также оценка квалификации и потенциала работника может стать основой для принятия решений по его обучению, карьерному перемещению и эффективной работе на предприятии.

## **Оглавление**

Введение .....	8
1 Основная характеристика экономико-правового регулирования оплаты труда на предприятии.....	11
1.1 Сущность, функции и значение заработной платы .....	11
1.2 Формы и системы оплаты труда.....	17
1.3 Эффективное планирование затрат на оплату труда.....	23
Список используемых источников.....	32

## **Введение**

Стабильность функционирования предприятия находится в зависимости от наличия квалифицированного персонала и эффективности использования трудовых ресурсов. В условиях социально ориентированной экономики актуальным для любой компании остается вопрос сохранения кадрового потенциала, увеличения зарплаты и социальных выплат параллельно с ростом производительности труда и эффективности использования рабочего времени. Исходя из этого, поиск резервов и факторов повышения результативности использования трудовых ресурсов, оптимальное планирование и прогнозирование затрат на оплату труда и социальных отчислений во внебюджетные фонды выступает важнейшей управленческой задачей.

Эффективная организация оплаты труда на предприятии направлена на обеспечение оперативного контроля за количеством и качеством труда, за использованием средств, которые включаются в фонд оплаты труда, и выплатами социального характера. Кроме того, следует понимать, что за любыми расчетами предполагается лицо, для которого заработная плата выступает главным или единственным источником его жизнедеятельности, а для предприятия – это затраты, напрямую воздействующие на конечные финансовые результаты его хозяйственной деятельности. Особенно важны вопросы оптимальной системы оплаты труда на предприятии в силу того, что, правильно дав оценку эффективности работы сотрудников, можно наиболее рационально использовать материальные стимулы (заработную плату и материальные поощрения) в целях повышения производительности труда и, соответственно, повышения рентабельности производственной деятельности.

Актуальность представленной дипломной работы заключается в том, что особую, центральную роль в структуре доходов любого работника занимает заработная плата, которая остается для большей части трудящихся главным



источником доходов, а, значит, заработная плата и в ближайшей перспективе будет мощнейшим стимулом повышения результатов труда и производства в целом. Между тем, анализ эффективности формирования и использования фонда оплаты труда на предприятии необходим для выбора оптимальных управленческих решений.

Итак, целью данного исследования является совершенствование формирования оплаты труда на примере ООО «Томскнефтехим».

В рамках цели предполагается решить определенные задачи:

- изучить теоретические основы экономико-правового регулирования оплаты труда на предприятии;
- провести анализ фонда оплаты труда и организации оплаты труда в ООО «Томскнефтехим»;
- исследовать систему планирования оплаты труда исследуемого предприятия;
- разработать рекомендации по повышению эффективности организации оплаты труда и ее формированию в ООО «Томскнефтехим»;
- обосновать экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Объектом изучения является предприятие ООО «Томскнефтехим», предметом – формирование оплаты труда на данном предприятии.

В процессе исследования применялись научные и специальные методы экономических исследований, а именно диалектический метод, системный и процессный подходы, анализ литературных данных, обобщения, описания, расчетно-аналитический и сравнительно-сопоставительный методы.

Для написания работы использовалась литература отечественных авторов по вопросам управления предприятием и экономики труда. Для построения теоретической части исследования особую помощь оказали работы таких авторов, как: Адамчук В.В., Генкин Б.М., Дубровин И.А., Климова Н.В.,

Пашуто В.П., Рофе А.И., Яковлев Р.А., Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. и др.

Нормативно-правовая база исследования включает Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)).

Источниками информации для изучения ООО «Томскнефтехим» выступает его бухгалтерская отчетность за 2013-2015 гг.

Практическая значимость работы состоит в том, что сформулированные рекомендации по совершенствованию формирования оплаты труда на предприятии могут применяться в работе ООО «Томскнефтехим».

Работа включает в себя введение, три главы, заключение, список использованных источников и приложения.

Во введении указана актуальность, цель и задачи, объект и предмет изучения, методы и практическая значимость изучения. Также проанализирована использованная литература и представлена структура работы.

# **1 Основная характеристика экономико-правового регулирования оплаты труда на предприятии**

## **1.1 Сущность, функции и значение заработной платы**

Решение проблем роста производительности труда, главным образом, зависит от материальной заинтересованности персонала предприятия, которая сводится к увеличению их дохода. Особую, центральную роль в структуре доходов работников занимает заработная плата. Она на сегодняшний день и в ближайшие годы является для большей части работников главным источником дохода, а значит, заработная плата и в перспективе будет выступать как наиболее мощный стимул повышения результатов труда и производства в целом.

На сегодняшний день заработная плата выступает основным источником доходов для подавляющего большинства населения государства. Таким образом, заработная плата – это форма личных денежных доходов работников, получаемых ими в обмен на затраты труда определенного количества и качества; то есть это форма экономической реализации работниками прав собственников на принадлежащие им ресурсы труда.

Между тем, заработная плата – это цена труда (рабочей силы), которая является расходами работодателей на используемую в процессах производства рабочую силу. Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, определенная в трудовом договоре и характеризующая уровень оплаты труда согласно профессионально-квалификационным особенностям. Цена труда работников определяется фондом жизненных средств, обеспечивающих требуемый уровень воспроизводства трудоспособности работников, и она должна быть равной минимальному потребительскому бюджету (потребительской корзине) семей работников [2, с. 8].

Минимальную заработную плату гарантирует государство, и она представляет собой размер месячной зарплаты за труд неквалифицированных работников, в полной мере выработавших норму рабочего времени при исполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Как социально-экономическая категория заработная плата нуждается в рассмотрении с позиции ее роли и значения как для работников, так и для работодателей. Для работников заработная плата – главная и основная статья их личных доходов, средство по воспроизводству и повышению уровня благосостояния их самих и их семей, а отсюда и проистекает стимулирующее значение зарплаты в результатах трудовой деятельности для увеличения размеров получаемых вознаграждений. Для работодателей заработная плата сотрудников – это расходуемые им средства для использования привлеченной по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расходов в себестоимости производственных товаров и услуг. Причем работодатели, естественно, заинтересованы в возможном падении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, тем не менее, в то же время может стать целесообразным увеличивать издержки на рабочую силу в целях улучшения ее качественного уровня, если это поспособствует увеличению прибыли компании за счет таких аспектов, как стимулирование трудовой и творческой инициативы сотрудников. Между тем, уровень оплаты труда оказывает значительное воздействие на поведение и работников, и работодателей, которое складывается в связи с урегулированием отношений между ними в условиях неравновесных спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В литературе по экономике есть разнообразные подходы к определению экономической сущности зарплаты. С точки зрения заработной платы как основной формы распределения по труду, она представлена как личные трудовые доходы работников, определяемые по количеству и качеству трудовой деятельности.

Количеством труда выступает его продолжительность в рамках нормальной интенсивности трудовой деятельности. Такая интенсивность, в первую очередь, обеспечивает требуемое равенство расходования и накопления жизненной энергии, а также способна удовлетворить естественные потребности людей в определенном количестве труда [10, с. 44].

Интенсивность труда подразумевает не просто затраты энергии, а ее производительные затраты, которые выражаются в том или ином количестве произведенного блага. Наиболее интенсивный рабочий день воплощен в большем количестве продуктов, чем интенсивный день с такой же продолжительностью. Это, бесспорно, оказывает воздействие и на величину вознаграждений за труды.

Использование исключительно количественной оценки труда недостаточно исходя из его качественной неоднородности.

Качество труда является совокупностью свойств, которые состоят в определенности, целостности данного труда. Главные компоненты качества труда заключаются в его сложности, условиях и ответственности.

Помимо этого, существует также мнение на оплату труда как денежное выражение стоимости или цены рабочей силы. Стоимость рабочей силы по сути есть стоимость средств существования, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы. Она состоит из стоимости средств, способных удовлетворить потребности самих работников; стоимости средств, нужных для содержания семей работников; стоимости средств обучения. На стоимость рабочей силы воздействуют исторические и национальные черты того или иного государства, а также климат.

Реальную динамику стоимости рабочей силы можно представить как итог двух противоположных тенденций: с одной стороны, расширения общественно нормальной потребности работников в товаре, услуге, уровне образования и квалификации; с другой стороны – роста общественной производительности

труда. Первая тенденция объясняет увеличение стоимости рабочей силы, вторая – ее уменьшение [19, с. 411].

По причине того, что заработную плату выплачивают, главным образом, в денежной форме, колебание цен на товары широкого потребления и услуги, ставок налогообложения способно поменять ее реальное содержание. Исходя из этого, выделяются номинальная и реальная заработные платы. Номинальная (или денежная) зарплата – это денежные средства, полученные работником за выполненную работу. Реальную заработную плату определяют тем количеством товаров и услуг, которые есть возможность приобретать за номинальную заработную плату. Размер реальной зарплат находится в зависимости от разных факторов. Во-первых, от величины номинальной зарплат. Во-вторых, на ее размеры оказывает влияние уровень цен на товары потребления и услуги. Если денежная плата остается прежней, а цены растут, то это практически равносильно снижению заработной платы. Если же цены понижаются, то это предполагает рост зарплат. В-третьих, размер реальной зарплат зависит от наличия в магазинах достаточного числа товаров, которые бы соответствовали спросу населения. Если цена неизменна, но товаров нет в наличии, то дефицит также равносильно сокращению зарплат. В-четвертых, размер минимальной заработной платы не должен быть ниже уровня физиологического прожиточного минимума.

В современных рыночных условиях заработная плата призвана выполнять такие функции, как стимулирующая, воспроизводственная и регулирующая.

Стимулирующее назначение зарплат заключается в том, чтобы создавать материальную заинтересованность в индивидуальном и коллективном результате трудовой деятельности, росте эффективности производства товаров и услуг, укреплении качественных показателей работы.

Воспроизводственной функцией определяется абсолютный уровень оплаты труда, требуемый для обеспечения жизненных потребностей работников и их семей.

Регулирующее назначение заработной платы подразумевает ее воздействие на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность сотрудников и уровень их занятости.

Основополагающей задачей фирмы в рыночных условиях на современном этапе выступает укрепление стимулирующей функции зарплаты.

Возможности достижения высокого уровня стимулирующей роли заработной платы объясняется, в первую очередь, тем, что в структуре доходов работников и их семей она составляет, как уже упоминалось, преобладающую долю доходов в сравнении с прочими источниками. Поскольку именно заработная плата взаимосвязана с непосредственно затраченными трудовыми усилиями, ее стимулирующее влияние на развитие общественного производства выступает по сути определяющим фактором. Умелое применение данной функции способно превратить зарплату в один из основных рычагов повышения результативности производственной сферы и роста экономики [20, с. 36].

Среди большого количества факторов роста стимулирующей роли зарплаты существенную роль занимают внутренние факторы, а именно организация оплаты труда. Вся деятельность организации в сфере оплаты труда производится на основе научно обоснованных принципов. К наиболее характерным принципам организации зарплаты относят:

- дифференциацию заработной платы исходя из квалификации сотрудников и условий труда;
- самостоятельность фирм по вопросам организации и оплаты труда;
- соответствие уровня зарплаты реальным результатам трудовой деятельности;
- непрерывный рост номинальной зарплаты;
- материальную заинтересованность сотрудников в получении высоких конечных результатов труда;
- минимальные гарантии размера оплаты труда;

- обеспечение опережающего темпа роста производительности труда в сравнении с темпом повышения заработной платы;
- материальную ответственность за исполнение трудовых обязанностей.

Механизмы регулирования заработной платы в современных рыночных условиях должны базироваться на сочетании государственного и договорного регулирования. Одной из приоритетных задач госрегулирования выступает установление размера минимальной зарплаты и тарифной ставки первого разряда. Договорное регулирование заработной платы в свою очередь предполагает использование общих, отраслевых (тарифных) соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Рыночное регулирование зарплаты подразумевает наличие адекватных механизмов, а именно рыночную самонастройку, осуществляемую под влиянием изменяющихся соотношений спроса и предложения на рынках труда. Законы спроса и предложения в рыночной экономике оказывают решающее влияние на уровень и динамику заработной платы. Одним словом, чтобы регулировать эффективную работу организации, важно регулировать заработную плату, учитывая спрос и предложение на рынке труда. Формирование заработной платы на основе цены труда, при этом выступая основополагающим фактором развития экономики государства, способствует созданию более эффективной системы материальных стимулов для работников [4, с. 64].

Таким образом, заработная плата (оплата труда работников) – это вознаграждение за труд исходя из квалификации работников, таких аспектов, как сложность, количество, качество и условия выполняемых работ, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работы в условиях, которые отклоняются от нормальных, работы в особых климатических условиях и на территории, подвергшейся радиоактивному загрязнению, и прочие выплаты компенсационного характера)



и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты).

## **1.2 Формы и системы оплаты труда**

Форма заработной платы является способом установления зависимости между размером заработков сотрудников, количеством и качеством их труда.

В организациях, как правило, устанавливаются следующие формы оплаты труда работников:

- 1) повременная;
- 2) сдельная;
- 3) оплата труда на комиссионной основе.

Формы оплаты труда предприятия устанавливают самостоятельно и закрепляют в коллективных договорах, положениях об оплате труда и трудовых договорах с конкретными сотрудниками.

При повременной форме оплаты труда зарплата рассчитывается исходя из установленных фиксированных тарифных ставок или окладов за фактически отработанное время, как правило, за месяц. Другими словами, сотрудникам оплачивают то время, которое они по факту отработали.

При этом труд работника можно оплачивать согласно:

- 1) часовой тарифной ставке;
- 2) дневной тарифной ставке;
- 3) установленному окладу.

Размер часовой (дневной) тарифной ставки и оклада для разных работников организации устанавливают в положениях об оплате труда и указывают в штатном расписании.

Чтобы определить количество времени, фактически отработанное работниками предприятия, требуется вести таблицы учета использования рабочего времени [11, с. 106].

Повременную оплату труда делят на два вида, такие как простая и повременно-премиальная.

При простой повременной системе оплаты труда организация должна оплачивать работнику фактически отработанное время.

Если работнику устанавливают часовую ставку, то заработную плату начисляют именно за те часы, которые он по факту отработал в определенном месяце. Таким образом, сумму заработной платы будут исчислять путем умножения количества часов, по факту отработанных сотрудником, на часовую ставку.

При повременно-премиальной оплате труда предусматривают начисление и выплату дополнительно к зарплате премии. Премию могут устанавливать как в твердой сумме, так и в процентах от оклада. Порядок начисления и выплаты премий закрепляют в положениях об оплате труда или в отдельных положениях о премировании, коллективном договоре, соглашении.

Заработную плату при повременно-премиальной оплате труда рассчитывают по такой же схеме, как и при простой повременной оплате труда, соответственно, учитывая премию.

Сдельную форму оплаты труда применяют в том случае, если есть возможность измерить в натуральном выражении объемы работ, выполненные работниками. Заработную плату выплачивают за фактически полученные результаты (как правило, за количество произведенной продукции), основываясь на установленных на предприятии расценок за единицу работы.

Сдельную систему оплаты труда делят на следующие виды: простую, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную, аккордную.

При простой сдельной оплате труда заработную плату исчисляют, основываясь на сдельных расценках, утвержденных на предприятии, за единицу произведенной продукции.

При сдельно-премиальной оплате труда работникам, кроме заработной платы, которая рассчитана как при простой сдельной форме оплаты труда, начисляют премию. Основой для оплаты премий может стать выполнение или перевыполнение утвержденных количественных и качественных показателей. Премии могут устанавливать как в твердой сумме, так и в процентах от заработной платы по сдельной расценке.

При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда заработную плату рассчитывают в пределах утвержденных норм по основной расценке, а сверх установленной нормы – по повышенной. Таким образом, в данном случае сдельная расценка и, соответственно, заработная плата сотрудника зависят от количества произведенной продукции за определенный период времени.

Косвенно-сдельную форму оплаты труда применяют, главным образом, для оплаты труда сотрудников обслуживающего и вспомогательного производства (наладчики, настройщики и пр.).

При этой системе сумму заработной платы вспомогательного работника ставят в прямую зависимость от результатов трудовой деятельности обслуживаемых им рабочих сдельщиков.

Косвенную сдельную расценку рассчитывают как деление дневной (часовой) тарифной ставки вспомогательного работника на произведение дневной (часовой) нормы выработки одного обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) (или плановых объемов производства по этому объекту обслуживания) и количества обслуживаемых рабочих (объектов, агрегатов).

Общий заработок рассчитывают или путем умножения ставок вспомогательных рабочих на средний процент исполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, или умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих.

При аккордной оплате труда расценку устанавливают на все объемы работы (а не на отдельные операции), основываясь на действующих нормах времени или нормах выработки и расценок. Аккордную форму оплаты труда,

как правило, применяют при оплате труда бригады сотрудников. Сумму вознаграждения делят между работниками бригады в зависимости от того, какое время отработал каждый член в бригаде или какое количество продукции он изготовил. Расценки по каждому заданию определяет администрация предприятия по договоренности с работниками бригады.

При данной форме оплаты труда рабочих премируют за уменьшение сроков исполнения работ, что должно усилить стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда [4, с. 102-103].

Комиссионное вознаграждение – это выплата работнику в конкретных пропорциях от доходов, которые он приносит организации. Данная система стимулирования в большей степени подойдет организациям, занимающимся продажами (любые товары и услуги), и для данной категории работников, в обязанности которых входит поиск клиентов и реализация им товаров и услуг.

Эта форма подразумевает множество разновидностей оплаты труда. Например, она может целиком основываться на комиссионных процентах или формироваться согласно принципу «оклад плюс проценты», то есть сочетать в себе фиксированную ежемесячную зарплату, выплачиваемую вне зависимости от количества реализованной продукции (товаров, работ, услуг), с комиссионным вознаграждением. Помимо этого, выплачиваемые комиссионные вознаграждения могут быть установлены в виде фиксированных процентов от продаж, а могут применяться прогрессивные шкалы, при которых сотрудники «накапливают очки» в зависимости от своих результатов работы и после конкретных уровней накопления начинают получать более существенные суммы.

Другая разновидность оплаты труда на комиссионной основе – оплата в виде определенных процентов от суммы платежей, которые поступают предприятию от заказчиков по итогам исполнения сотрудником своих трудовых обязанностей.

Проценты от выручки, которые выплачиваются работникам, определяет руководство предприятия. Они закреплены в положениях об оплате труда или непосредственно в трудовых договорах с работниками [23, с. 133].

Следует помнить, что система начисления зарплаты должна быть простой и понятной каждому сотруднику. Кроме того, определяя условия оплаты труда, работодатели обязаны соблюдать все гарантии, которые установлены Трудовым кодексом РФ, а именно: все работодатели обязаны производить компенсационные выплаты, выступающие одной из составных частей заработной платы, а также защищать интересы работников, которые вынуждены работать в тяжелых условиях. Все отмеченные аспекты требуется учитывать, планируя средства на оплату труда.

Для получения высоких конечных результатов оплату труда руководства, специалистов, рабочих в современных рыночных условиях целесообразно выстраивать на следующих принципах:

- главными критериями дифференциации заработной платы по предприятиям, сотрудникам должны быть конечные результаты их труда. Повышение заработной платы требуется осуществлять исключительно в меру роста конечных результатов трудовой деятельности коллектива;

- нужно обеспечивать опережающие темпы роста производительности труда в сравнении с темпами роста заработной платы, поскольку это является непременным условием нормального развития производственной сферы, производительных сил;

- является целесообразным сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах трудовой деятельности;

- механизмы оплаты труда должны стимулировать повышение квалификации сотрудников, брать во внимание условия труда;

- система оплаты труда должна быть простой, понятной всем сотрудникам [30, с. 84].

Выбирая систему оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, размер организации, ее структуру, характер производимой продукции (услуг), а также характерные черты преобладающих в коллективе ценностей и целей. Причем, в первую очередь, иметь в виду функциональные обязанности руководства. Его основная задача состоит в том, чтобы обеспечивать неуклонный рост объемов производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных расходах ресурсов на базе ускорения НТП, применения передового опыта. Объектом внимания руководства должен быть вопрос социального развития коллектива, а также условий труда и быта сотрудников.

Кроме того, при решении вопросов по оплате труда, следует уделять особое внимание следующим четырем факторам:

- финансовому положению предприятия;
- уровню стоимости жизни;
- уровню заработной платы, выплачиваемой конкурентами за аналогичную работу;
- уровню государственного регулирования в данной области.

Как уже упоминалось, наибольшее распространение на предприятиях разнообразных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненные объемы работ и повременная – оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, нормативное, регулируемое законодательством РФ.

Выбирая форму оплаты труда, учитывают характеристики оборудования, технологии, организацию производства и труда, требования к качеству работы, необходимость сочетания личных и коллективных интересов.

Сдельную форму оплаты труда рационально использовать, если выработка находится в зависимости от усилий самих работников на ручных и механизированных операциях или нужно заинтересовать работников в увеличении количества производимой продукции. Повременную форму оплаты

лучше использовать, когда рабочие не могут напрямую влиять на выработку (автоматизированные линии, гибкие механизированные производства, аппаратурные процессы) и имеют место высокие требования к качеству продукции [41, с. 170].

Также стоит подчеркнуть, что в настоящее время чисто сдельную и повременную оплату труда используют довольно редко. Существующие методы оплаты труда основываются на использовании разнообразных систем премирования. При этом показателями для премирования, главным образом, являются достижение или перевыполнение дневных норм выработки, обслуживания, совмещение разных видов деятельности, уровень квалификации, а также условия труда.

### **1.3 Эффективное планирование затрат на оплату труда**

В российской практике исследование расходов на оплату труда, главным образом, сводят к анализу формирования и использования фонда оплаты труда, главные задачи которого заключаются в:

- оценке динамики зарплаты по категориям работающих;
- анализе состава и структуры фонда зарплаты (основной и дополнительной, постоянной и переменной части);
- анализе факторов, воздействующих на формирование ФОТ в организации;
- анализе параметров эффективности использования ФОТ;
- изучении соотношений между темпом роста производительности труда и уровнем его оплаты;
- оценке влияний увеличения оплаты труда на финансовые результаты.

В свою очередь эффективность использования расходов на оплату труда преимущественно определяют планированием ее величины. Как правило,

плановый ФОТ – это фактический фонд зарплаты за отчетный период, который увеличен на индексы инфляции. Такой расчет является экономически неправомерным, поскольку здесь не учитывают изменения в объеме производства и связанного с ним количества работающих, а также перспективы в развитии бизнеса [34, с. 42].

Чтобы средства эффективно использовались, они должны быть корректно запланированы по всем направлениям. Достичь положительного эффекта позволяет внедрение систем бюджетирования. Бюджеты затрат на оплату труда разрабатывают по структурным подразделениям организации (цехам, бригадам) основного производства. Затраты на зарплату сотрудников технического отдела, служащих, специалистов и руководителей планируют в бюджетах общепроизводственных и общехозяйственных затрат на базе штатного расписания.

Расчеты прямых расходов на оплату труда основных производственных работников осуществляют в следующей последовательности:

- определяют количество рабочих часов, необходимых для производства конкретных видов товаров (работ, услуг), посредством умножения норм часовой выработки единицы продукции на планируемые объемы производства в натуральном выражении (из бюджетов производств);
- рассчитывают общее количество рабочих часов (фонд часового рабочего времени) для исполнения производственной программы (суммируют полученные значения по каждому виду товара, оказанным работам, услугам);
- определяют фонд заработной платы (фонд часового рабочего времени умножают на средний уровень почасовой оплаты).

Исходя из этого, что затраты труда выступают ключевым фактором при расчетах расходов на зарплату, то требуется прогнозировать риск потерь рабочего времени, который вызван простоями из-за неисправностей оборудования, отсутствия ТМЦ и прочих ресурсов, недостатками в организации трудовой деятельности, отклонениями от технологических



процессов, устранениями брака и пр. Последние два вида потерь рабочего времени относят к непроизводительным расходам труда.

Необходимо подчеркнуть, что если в компании есть задолженность по оплате труда, тогда требуется составлять графики по ее погашению. Помимо этого, если бюджетирование проводят каждый месяц или квартал, то расчетные суммы и суммы денежных средств, которые должны быть уплачены, будут не совпадать, поскольку оплату производят в начале месяца, следующего за отчетным.

В бюджетах затрат на оплату труда требуется предусматривать расходы на повышение квалификации и переподготовку кадров.

Порядок по оплате труда, премированию и установлению премий, оплаты труда за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников, поощрению работающих и определению вознаграждений регламентируют положениями об оплате труда, утвержденными руководством предприятия.

Поскольку усиливается конкурентная борьба между товаропроизводителями, растет безработица из-за финансового кризиса, практическую значимость предполагает совершенствование самой системы оплаты труда. В критерии оплаты должны включаться основные показатели, которые отражают итоги деятельности определенного сотрудника. Например, зарплата бухгалтера будет зависеть от своевременной сдачи отчетов, уровня исполнения договорных обязательств, погашения дебиторской и кредиторской задолженностей, включая налоги в бюджет, результаты аудиторских проверок и пр. Могут быть утверждены персональные надбавки сотрудникам организации за личный вклад в развитие организации, внесение конструктивных предложений, которые способствуют росту эффективности производства, за высокое профмастерство, установление стратегических партнерских отношений [43, с. 154].

Основой по составлению плана по труду выступает учет всех ресурсов и факторов роста производительности труда, определение оптимальной численности и структуры работников, обоснованные расчеты фонда оплаты труда. Исходные данные для разработки планов состоят в следующем:

1) заданиях по повышению производительности труда, по численности персонала, заданиях по сокращению ручного труда, фонде заработной платы и нормативах зарплаты на один рубль продукции;

2) плане производства и продаж продукции;

3) плановых нормах затрат труда;

4) расчетных условиях по заработной плате;

5) отчетных данных об исполнении плана по труду;

6) нормативных и справочных материалах.

Плановым фондом оплаты труда называют сумму денежных средств, устанавливаемую организацией для оплаты работников в плановом периоде.

На предприятиях фонд оплаты труда рассчитывают по категориям работающих. Структура их заработной платы приведена на рис. 1.1 [15, с. 16].

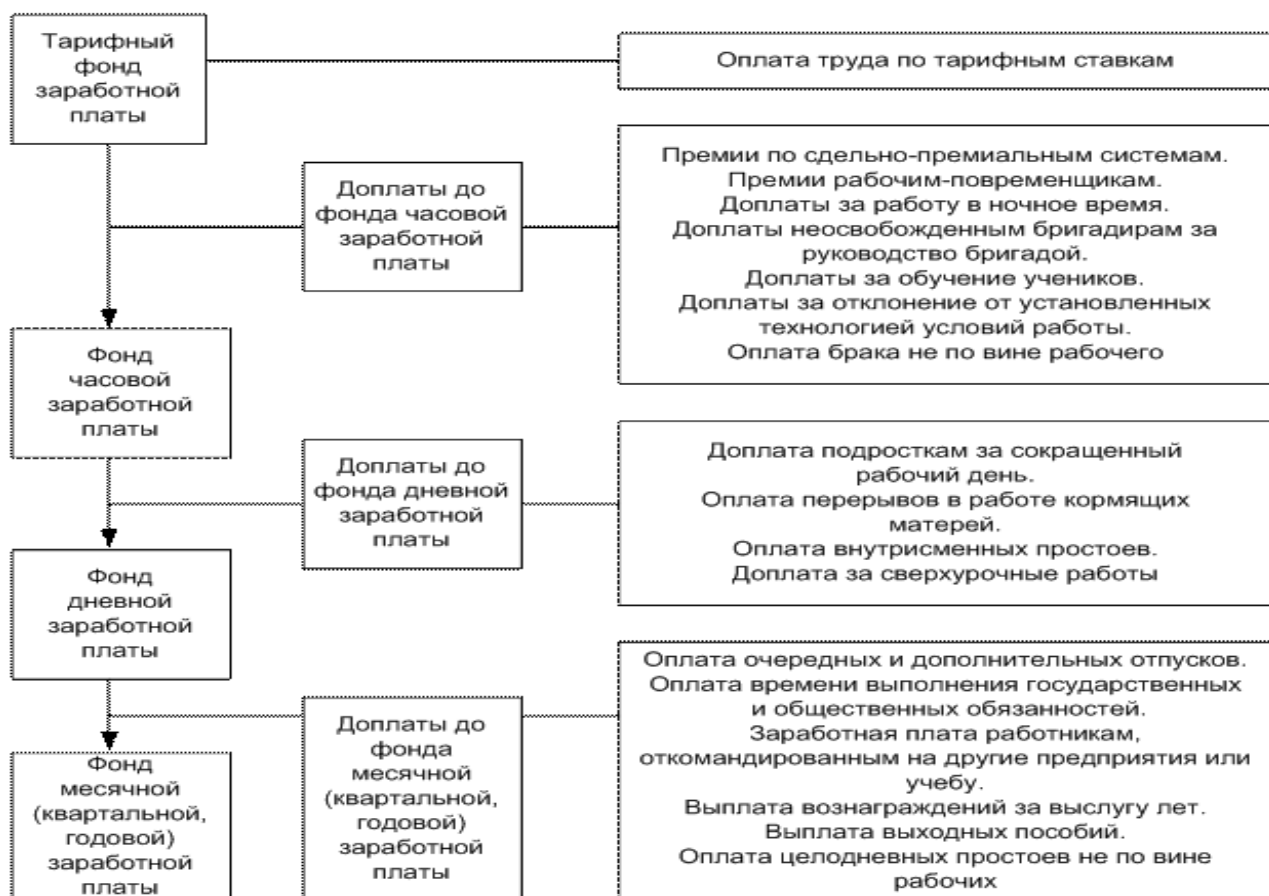


Рисунок 1.1 – Структура фонда оплаты труда на предприятии

Планирование средств на оплату труда осуществляют на основе разработанного штатного расписания и принятой в организации системы по материальному стимулированию труда персонала.

Планирование средств на оплату труда производят по следующим направлениям:

1) Основная оплата труда. Потребности в средствах для оплаты основной заработной платы сотрудникам организации, труд которых оплачивают повременно, определяют посредством умножения штатной численности персонала на утвержденные размеры должностных окладов. При этом следует учитывать коэффициент невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью.

Фонд тарифной заработной платы рабочих с повременной оплатой труда рассчитывают по формуле (1.1):

$$\Phi_n = l_{cp} F_d R_{снм}, \quad (1.1)$$

где  $l_{cp}$  – среднечасовая тарифная ставка работников, занятых на повременно оплачиваемых работах;

$F_{\partial}$  – действительный фонд времени в году;

$R_{cnn}$  – среднегодовая численность рабочих, занятых на повременно оплачиваемых работах.

Среднюю тарифную ставку определяют как (формула 1.2):

$$l_{cp} = \sum_{i=1}^n l_i R_{icnn} / R_{cnn}, \quad (1.2)$$

$l_i$  – тарифная ставка соответствующего разряда рабочих повременщиков;

$R_{icnn}$  – численность рабочих повременщиков в  $i$ -м разряде;

$n$  – число квалифицированных разрядов.

Планирование средств для оплаты труда рабочих-сдельщиков реализуют исходя из утвержденных сдельных расценок за единицу реализации товаров и прочих видов работ и плановых объемов по их осуществлению.

Фонд тарифной заработной платы рабочих со сдельной оплатой труда можно рассчитать по формуле (1.3):

$$\Phi_{гс\partial} = \sum_{i=1}^m q_{изi} N_i \quad (1.3)$$

где  $m$  – число наименований изделий;

$q_{изi}$  – суммарная сдельная расценка на одно изделие;

$N_i$  – число изделий каждого наименования по плану.

Для сотрудников, работающих по контракту, при проведении плановых расчетов берут во внимание обязательства работодателей, предусмотренные по контракту [26, с. 142-143].

2) Дополнительная оплата труда. Потребности в средствах для оплаты дополнительной зарплаты осуществляются в разрезе ее основных видов, таких как:

- оплата премий за текущие итоги финансово-хозяйственной деятельности;

- оплата доплат и надбавок;
- оплата исполнения разовых работ;
- оплата ежегодных, дополнительных и специальных отпусков;
- приобретение форменной и спецодежды;
- прочие выплаты, исходя из их размеров.

Для детальных расчетов дополнительную заработную плату можно планировать, исходя из существующих или целевых соотношений между основной и дополнительной оплатой труда.

3) Другие поощрительные и компенсационные выплаты. Их осуществляют по следующим главным видам:

- премиальные выплаты по специальным системам, основываясь на положениях и учитывая их периодичность, среднюю величину премий;
- единовременные поощрения и материальная помощь, основываясь на соответствующих размерах с учетом среднего размера и количества выплат;
- премии по результатам работы за год, за выслугу лет и стаж работы в соответствии с разработанным положением;
- трудовые и социальные льготы сотрудникам, учитывая их размеры, массовость и периодичность их предоставления;
- компенсационные выплаты, учитывая продолжительность периода и размер средней заработной платы соответствующих категорий сотрудников;
- прочие выплаты, исходя из соответствующих размеров их осуществления.

Экономии по фонду нормативной заработной платы при условии исполнения плана производства и роста производительности труда передают в фонд потребления. Перерасход же фонда оплаты труда компенсируют из фонда потребления в пределах экономии по фонду заработной платы, перечисленного в предыдущем году.

Анализ исполнения плана по труду имеет цель выявлять степень выполнения плана по производительности труда, численности работников, расходования фондов заработной платы, а также ее средний уровень. При этом требуется, чтобы планируемые показатели соответствовали или превосходили заданные и были увязаны между собой [27, с. 104].

Таким образом, проведение плановых расчетов с каждого направления и вида материального стимулирования труда работников дает возможности определять общий плановый размер фонда оплаты труда и плановый средний доход на одного сотрудника организации в целом и по категориям персонала. Затраты на зарплату являются слагаемым себестоимости и результатов хозяйственно-финансовой деятельности предприятия. Рост оплаты труда повышает мотивацию сотрудников в достижении лучших показателей развития бизнеса их компании, от которых будут зависеть в будущем доходы сотрудников. Рост заработной платы приводит к росту налогооблагаемой базы, вследствие чего повышается роль предприятия в пополнении региональных и федеральных бюджетов. Оптимальный уровень затрат на оплату труда должен утверждаться по показателям их эффективности, а формирование бюджетов дает экономическое обоснование их общей величины.

Для достижения высоких финансовых результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в рыночных условиях целесообразно строить на следующих принципах:

1) главным критерием дифференциации зарплаты по предприятиям, персоналу должен быть конечный результат их труда. Рост зарплаты нужно производить по мере роста конечных результатов труда коллектива;

2) требуется обеспечить опережающий рост производительности труда в сравнении с ростом заработной платы, поскольку это выступает необходимым условием нормального развития производства, производительных сил;

3) целесообразно сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности и ответственности в результатах труда;

4) механизм оплаты труда призван мотивировать работников повышать квалификацию, учитывать условия труда;

5) система оплаты труда должны быть простой и понятной всем работникам. Выбирая систему оплаты труда, целесообразно брать во внимание форму собственности, величину организации, ее структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности бытующих в коллективе ценностей и целей. В свою очередь, главная задача руководства состоит в том, чтобы обеспечивать неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукции при минимуме затрат ресурсов, основываясь на ускорении НТП и используя передовой опыт. Также в центре внимания менеджмента должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта сотрудников [42, с. 153].

В заключение первой главы можно сделать выводы, что планирование средств на оплату труда персонала в отрыве от вышеперечисленных факторов, как это делалось в условиях плановой экономики и в большинстве случаев сейчас, по сути дела выступает чисто функциональной областью управления компанией, являющейся сложной расчетной процедурой, слабо связанной с целями и задачами организации и не обеспечивающей сокращение общих затрат, в том числе и на рабочую силу. Поэтому планировать человеческие ресурсы следует в целом, а именно определять, когда, где, сколько и какой квалификации работники требуются предприятию для достижения его целей, и лишь на этой основе можно планировать средства на оплату труда. Планирование заработной платы призвано обеспечивать устранение излишеств в оплате труда и соблюдать правильные соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платой, эффективное использование фонда оплаты труда. Планированию должен предшествовать подробный анализ расходования фонда заработной платы за прошлые периоды.

## Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс». - Последнее обновление 25.04.2016.
2. Адамчук В.В. Экономика труда / В.В. Адамчук – М: ИНФРА-М, 2012. – 415 с.
3. Аксенов А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова; Под ред. С.Г. Фалько. - М.: КноРус, 2013. - 350 с.
4. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. – М.: Юрайт, 2011. – 672 с.
5. Баташева М.А. Заработная плата, её функции и роль в повышении производительности труда / М.А. Баташева // Молодой ученый. – 2015. – №10. – С. 519-522.
6. Бухалков М.И. Организация производства и управление предприятием: Учебник / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 506 с.
7. Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 248 с.
8. Гагаринский В.А. Развитие системы стимулирования результатов трудовой деятельности менеджеров промышленных предприятий на основе ключевых показателей эффективности / В.А. Гагаринский // Вестник Самарского гос. ун-та. – 2014. - №6. – С. 217-225.
9. Гелета И.В., Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. – Краснодар: КубГУ, 2013. – 224 с.
10. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2012. – 400 с.



11. Герасимова В.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности промышленного предприятия: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 312 с.
12. Грибов В.Д., Грузинов В.П., Кузьменко В.А. Экономика организации (предприятия). – М.: КНОРУС, 2012. – 368 с.
13. Дубровин И.А. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2012. – 232 с.
14. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учебное пособие / Н.Л. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 455 с.
15. Иванова А.С. Оценка влияния действующих систем оплаты труда на мотивацию персонала / А.С. Иванова // Молодой ученый. – 2014. – №16. – С. 248-250.
16. Климова Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда / Н.В. Климова // Экономический анализ: теория и практика. – 2012. - №5. – С.15-24.
17. Кривоzubова А. Нормирование труда – основа планирования и организации производства / А. Кривоzubова, М. Малаховская // Человек и труд. № 4. – 2012. – С. 65-67.
14. Кузнецова Я.В. Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия / Я.В. Кузнецова // Молодой ученый. – 2014. – №1. – С. 369-374.
18. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. – М.: ИКЦ «МарТ», 2013. – 240 с.
19. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / Егоршин А.П. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
20. Новашина Т.С., Карпунин В.И., Леднев В.А. Экономика и финансы предприятия: Учебник. – Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014. – 402 с.
21. Одинцова Л.А. Планирование на предприятии: учеб. пособие / Л.А. Одинцова. – М.: Академия, 2012. – 272 с.

22. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / Под ред. М.Е. Сорокиной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2011. – 301 с.
23. Организация производства и управление предприятием: учебник / под ред. О.Г. Туровца. - 3-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 505 с.
24. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева // Аудитор. – 2012. - №8. – С.21-29.
25. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 320 с.
26. Практикум по экономике, организации и нормированию труда / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 319 с.
27. Раицкий К.А. Экономика предприятия. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>0</sup>», 2012. – 1012 с.
28. Рогожникова Ю.С. Основные принципы формирования заработной платы / Ю.С. Рогожникова // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 10. – С. 15-22.
29. Родионова В.Н. Организация производства и управление предприятием: Учебное пособие / В.Н. Родионова, О.Г. Туровец. - М.: ИЦ РИОР, 2011. - 128 с.
30. Рофе А.И. Экономика труда. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 367 с.
31. Рыжова В.В. Экономическое управление организацией: учеб. пособие / В. В. Рыжова, В. В. Петров. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 246 с.
32. Савкина Р.В. Планирование на предприятии: учеб. пособие / Р.В. Савкина; под ред. Р.В. Савкина. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 324 с.
33. Семенов Г.А., Семенов А.Г., Ярошевская О.В. Особенности организации оплаты труда на предприятиях в современных условиях / Г.А.

Семенов, А.Г. Семенов, О.В. Ярошевская // Вестник экономической науки. – 2014. - №3. – С. 100-104.

34. Складенко В.К. Экономика предприятия: Учебное пособие / В.К. Складенко, В.М. Прудников. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.

35. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 352 с.

36. Тертышник М.И. Экономика предприятия: Учебное пособие / М.И. Тертышник. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 328 с.

37. Чалдаева Л.А. Экономика предприятия: Учебник / Л.А. Чалдаева. - М.: Юрайт, 2011. - 348 с.

38. Шевалгин С.Е. Совершенствование системы оплаты труда производственного персонала – составляющая стратегического развития современного предприятия: условия и необходимость / С.Е. Шевалгин // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 586-589.

39. Шеремет Н. Принципы оплаты труда / Н. Шеремет // Человек и труд. – 2012. - № 4. – С.71-73

40. Экономика предприятия (фирмы) /Под ред. проф. О.И.Волкова и доц. О.В. Девяткина. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 601 с.

41. Экономика предприятия / Под ред. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2011. – 383 с.

42. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2012. – 704 с.

43. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2012. – 736 с.

44. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2011. – 344 с.

45. ООО «Томскнефтехим» // [электронный ресурс] / Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.sibur.ru/TomskNeftehim/>. – Загл. с экрана. – (дата обращения: 17.05.2016).

