

**НАЗВАНИЕ ВУЗА**

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**  
**на тему:**  
**«ТЕМА»**

**Выполнил:**

фио

**Научный руководитель:**

фио

## ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

**Цель** – исследование вознаграждения за труд в системе регулирования трудовых отношений, а также совершенствование системы оплаты за труд на предприятии (на примере ООО «ФАРН-ДВС»).

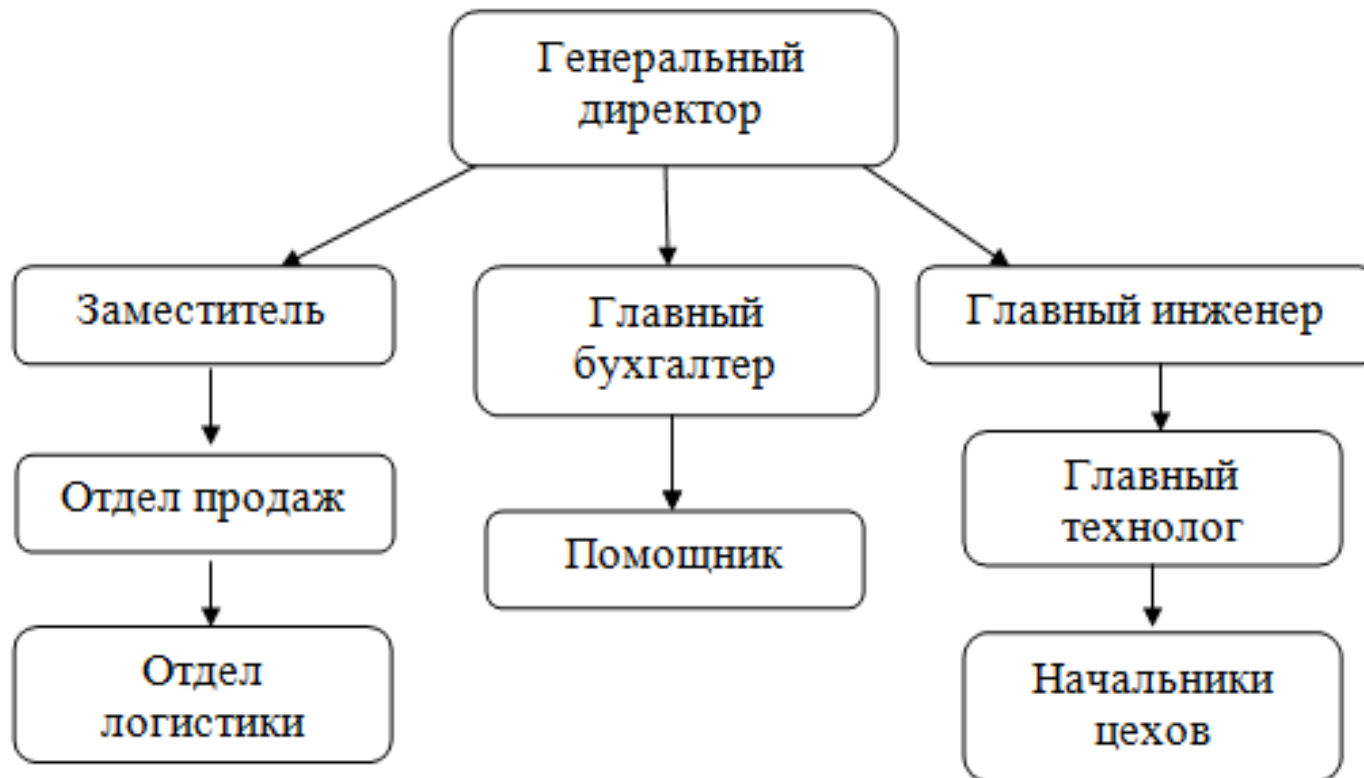
### **Задачи:**

1. Рассмотрение теоретических основ вознаграждения за труд.
2. Проведение анализа хозяйственной деятельности ООО «ФАРН-ДВС».
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ООО «ФАРН-ДВС».

## **В фонд оплаты труда включают все выплаты в пользу работников, в том числе:**

- заработную плату;
- надбавки и доплаты, например за сверхурочную работу, работу в ночное время;
- премии;
- выплаты за время командировки, включая суточные и расходы на проезд и проживание;
- отпускные;
- страховые взносы;
- социальные выплаты работникам, например материальную помощь к свадьбе, рождению ребенка и т.п.

# Организационно-управленческая структура ООО «ФАРН-ДВС»



| Категория работников             | Постоянный штат |   | По<br>совместительству |
|----------------------------------|-----------------|---|------------------------|
|                                  | 1               | 2 |                        |
| А                                |                 |   |                        |
| Генеральный директор             | 1               |   |                        |
| Заместитель генеральный директор | 5               |   |                        |
| Главный инженер                  | 1               |   |                        |
| Главный бухгалтер                | 1               |   |                        |
| Главный технолог                 | 1               |   |                        |
| Помощник главного бухгалтера     | 1               |   |                        |
| Начальник цеха (8 цехов)         | 5               |   |                        |
| Отдел продаж                     | 6               |   |                        |
| Отдел логистики                  | 7               |   |                        |
| Специалисты                      | 5               |   | 1                      |
| ИТОГО:                           | 29              |   | 1                      |

**Обеспеченность ООО «ФАРН-ДВС» трудовыми ресурсами**

# Показатели движения кадров ООО «ФАРН-ДВС» в 2015 - 2016

| Показатели                                   | 2015г | 2016г | отклонение     |
|----------------------------------------------|-------|-------|----------------|
|                                              |       |       | 2016г от 2015г |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 29    | 30    | +1             |
| Количество работников:                       |       |       |                |
| - принятых в течение года                    | -     | 1     | +1             |
| - уволенных в течение года                   | -     | 0     | 0              |
| Коэффициент приема кадров                    | -     | 0,03  | +0,03          |
| Коэффициент выбытия кадров                   | -     | 0,00  | +0,00          |

# Структуры заработной платы работников ООО «ФАРН- ДВС»

| Составляющие<br>документы                                           | 2015               |           | 2016               |           | Отклонение по      |               | Темп<br>роста,<br>% |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|---------------|---------------------|
|                                                                     | сумма,<br>тыс.руб. | уд. вес % | сумма,<br>тыс.руб. | уд. вес % | сумме,<br>тыс.руб. | уд. весу<br>% |                     |
| <b>А</b>                                                            | <b>1</b>           | <b>2</b>  | <b>3</b>           | <b>4</b>  | <b>5</b>           | <b>6</b>      | <b>7</b>            |
| Фонд заработной<br>платы, всего                                     | 660                | 100,0     | 1015               | 100,0     | 355                | -             | 154,0               |
| В том числе:                                                        |                    |           |                    |           |                    |               |                     |
| -выплаты по<br>тарифным ставкам,<br>окладам и сдельным<br>расценкам | 590                | 89,3      | 934                | 92        | 344                | 0,46          | 158,3               |
| - премии и<br>вознаграждения                                        | -                  | -         | -                  | -         | -                  | -             | -                   |
| - выплаты<br>стимулирующего<br>характера                            | -                  | -         | -                  | -         | -                  | -             | -                   |
| - выплаты<br>компенсирующего<br>характера                           | 9                  | 1,36      | 16                 | 1,57      | 7                  | -             | 177,0               |
| - выплаты за<br>неотработанное<br>время                             | 61                 | 9,24      | 65                 | 6,4       | 4                  | -             | 106,0               |
| - прочие выплаты                                                    | -                  | -         | -                  | -         | -                  | -             | -                   |

# Анализ фонда заработной платы по категориям работников

| Категории работников | Кол-во раб. | 2015 год |        | Кол-во раб. | 2016 год |        | Отклонение |        |
|----------------------|-------------|----------|--------|-------------|----------|--------|------------|--------|
|                      |             | тыс.руб  | уд.вес |             | тыс.руб  | уд.вес | тыс.руб    | уд.вес |
| <b>ФОТ всего</b>     |             | 660      | 100    |             | 1015     | 100    | 355        | -      |
| <b>В том числе:</b>  |             |          |        |             |          |        |            |        |
| <b>рабочие</b>       | 10          | 320      | 48,48  | 19          | 608      | 59,90  | 288        |        |
| <b>специалисты</b>   | 5           | 175      | 26,51  | 6           | 202      | 19,90  | 27         |        |
| <b>Руководители</b>  | 3           | 165      | 25     | 4           | 205      | 20,19  | 40         |        |

# Показатели использования фонда рабочего времени ООО "Фарн - ДВС" за 2016 г.

| Показатель                                       | Отчётный год |       | Отклоне<br>ние от<br>плана |
|--------------------------------------------------|--------------|-------|----------------------------|
|                                                  | план         | факт  |                            |
| Среднесписочная численность<br>рабочих (ЧР)      | 29           | 30    | +1                         |
| Отработано дней 1 рабочим за год<br>(Д)          | 247          | 242   | -5                         |
| Отработано часов 1 рабочим за год<br>(Ч)         | 1974         | 1889  | -85                        |
| Средняя продолжительность<br>рабочего дня (П), ч | 7,8          | 7,7   | -0,1                       |
| Общий фонд рабочего времени<br>(ФРВ), чел.-ч     | 55871        | 55902 | 31                         |

# Факторный анализ фонда оплаты труда ООО "Фарн - ДВС"

| Показатели                        | ед. изм.     | 2015  | 2016  | Откл. |
|-----------------------------------|--------------|-------|-------|-------|
| Фонд оплаты труда                 | тыс.<br>руб. | 660   | 1015  | +355  |
| Среднегодовая заработная<br>плата | руб.         | 31440 | 38136 | 6696  |
| Численность                       | чел.         | 29    | 30    | +1    |

## Необходимо провести изменение оплаты труда. Это включает в себя следующие шаги:

- установление дополнительных стимулирующих выплат.

Для специалистов и сотрудников, непосредственно работающих с дорогим технологическим оборудованием необходимо ввести дополнительную оплату (набавку) за профессиональное мастерство.

- разработка критерий премирования для отдельных категорий работников: для заместителя директора за работу по улучшению потребительских свойств товаров, организации товародвижения от производителя до конечного потребителя, регулирование состояния товарных

запасов и их складирование

## ВЫВОДЫ:

Руководству компании необходимо уделить особое внимание на систему под названием «Ключевой показатель эффективности» (KPI - Key performance indicators).

Система KPI четко определяет и разделяет полномочия и вклад отдельного работника в функционирование компании в целом. Данные индикаторы устанавливаются в зависимости от рода деятельности подразделения, от объема выполняемых работ, позволяя работникам лучше понимать конечную цель.

**«ТЕМА»**

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**