АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

**ФАКУЛЬТЕТ социально-экономический**

**СПЕЦИАЛЬНОСТЬ 060200 «Экономика и социология труда»**

**КАФЕДРА экономики труда**

Допустить к защите

Зав. Кафедрой

профессор, д.э.н.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_2003г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

**КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОСОБЕННОСТИ ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ СБОРОЧНОГО ЦЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «АШАСВЕТ» МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ**

Студент группы ЭЗ-604 ССО

Выпускная работа направляетсяРуководитель выпускной работы

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

**Тема работы «КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОСОБЕННОСТИ ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ СБОРОЧНОГО ЦЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «АШАСВЕТ» МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ»**

утверждена приказом ректора №4/114от «10\_ » 4 2003г.

**Целевая установка:** Выработать практические рекомендации по коллективной форме организации оплаты труда, особенностей ее использования и развития на примере сборочного цеха предприятия ОАО «Ашасвет» машиностроительной отрасли.

**Основные вопросы, подлежащие разработке (исследованию):**

1. Сущность и виды организации труда.
2. Исследование состояния организации коллективного труда на примере ОАО «Ашасвет».
3. Основные направления по совершенствованию коллективной оплаты труда работников на ОАО «Ашасвет».

Срок представления законченной работы на кафедру «\_10 » 10 2003г.

Дата выдачи задания «4\_» апреля 2003г. Руководитель

Задание получил «4\_» апреля 2003г. Студент

КАЛЕНДАРНЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование этапов дипломной работы | Срок выполнения этапов работы | Отметка о выполнении | |
| Руководитель | Примечания |
| 1. | Сбор информации для теоретической и практической главы дипломной работы | 18.05.2003 | 18.05.2003 |  |
| 2. | Обработка полученной информации.  Разработка и представление на проверку первой главы | .05.06.2003. | 05.06.2003 |  |
|  | Анализ практических материалов. Разработка и представление второй главы | 20.07.2003 | 20.07.2003 |  |
|  | Согласование с руководителем выводов и предложений. Разработка и представление третьей главы | 28.08.2003 | 28.08.2003 |  |
|  | Переработка (доработка) дипломной работы в соответствии с замечаниями и представление её на кафед | 30.09.2003 | 30,09.2003 |  |

##### ОГЛАВЛЕНИЕ

**Введение**

**Глава 1. Теоретические аспекты организации коллективной формы оплаты труда**

* 1. Организация труда, ее сущность, структура и значение
  2. Особенности коллективной организации труда
  3. Виды, формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления
  4. Организация заработной платы в коллективных системах

**Глава 2. Исследование состояния организации коллективного труда на примере ОАО «Ашасвет»**

2.1. Материально-техническая характеристика ОАО «Ашасвет»

* 1. Анализ трудовых показателей ОАО «Ашасвет»
  2. Заработная плата. Структура заработной платы Оценка состояния организации коллективной формы оплаты труда работников ОАО «Ашасвет»

**Глава 3. Основные направления по совершенствованию коллективной оплаты труда работников ОАО «Ашасвет»**

* 1. Рекомендации совершенствования систем оплаты коллективного труда
  2. Предложения по улучшению учета, планирования трудовых показателей

**Заключение**

**Список использованных источников**

**Приложения**

# Приложение 1 Динамика производительности труда категорий работников ОАО «Ашасвет»

Приложение 2 Динамика ФЗП отдельных категорий работников ОАО «Ашасвет» в 2000-2002 гг

Приложение 3Начисление заработной платы работникам производственных коллективов в 2002 году

##### ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ, переобучение другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию. Организованные в профсоюзы трудовые ресурсы выступают в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при заключении коллективных договоров на предприятии.

Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного производства. В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

В настоящее время укрепилась тенденция концентрации работников предприятий в небольшие коллективы с целью аккумулирования усилий для достижений поставленных целей. Однако многие предприятия по-прежнему оплачивают труд данных работников без учета инициативных способностей работников. Данная проблема требует скорейшего решения. Реализация данного проекта позволит увеличить оплату труда наемного работника, труд которого приносит наибольшую выгоду хозяйствующего субъекта. Вот поэтому, мы считаем, что наша тема дипломной работы не вызывает сомнений.

Теоретической и методологической основой для написания дипломной работы послужили труды отечественных (Н.Н. Адамчук, В.Н. Белкин, И.В. Генкин, П.П. Лутовинов, А.И. Рофе) ученых. Их неоценимый вклад в развитие современной экономики труда позволил разработать большое количество систем оплаты труда, позволяющих справедливо оценивать труд наемного работника в условиях трансформационной экономики.

*Теоретической значимостью* дипломной работы проявляется в разработке метода распределения коллективной заработной платы в производственных бригадах.

*Практическая значимость* заключается в выработке мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на исследуемом хозяйствующем субъекте.

Предметом исследования в работе является механизм оплаты коллективного труда персонала.

Целью дипломной работы заключается в изучении сущности организации коллективной формы оплаты труда работников акционерных обществ..

Для поставленной цели следует решить ряд следующих задач:

* исследовать сущность и формы организации труда;
* рассмотреть организацию оплаты труда на предприятиях;
* раскрыть характеристику ОАО «Ашасвет»;
* провести анализ трудовых показателей данной организации;
* изучить имеющиеся системы оплаты коллективного труда ОАО «Ашасвет»;
* выявить проблемы в организации оплаты труда ОАО «Ашасвет»;
* разработать практические рекомендации по совершенствованию оплаты коллективного труда исследуемого хозяйствующего субъекта.

Объектом дипломного исследования является работники ОАО «Ашасвет» г. Аша, Челябинской области.

Структура работы представлена из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.Первая глава посвящена раскрытию теоретико-методологических основ организации и оплаты коллективного труда на промышленных предприятиях. Вторая глава направлена на характеристику исследуемого предприятия и оценку постановки оплаты коллективного труда на ОАО «Ашасвет». Третья глава направлена на разработку рекомендаций по совершенствованию оплаты коллективного труда. Дипломная работа написана на 87 страницах. В работе содержится 6 таблиц и 11 диаграмм. Приложение на 3 страницах.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

* 1. **Организация труда, ее сущность, структура и значение**

Организация труда на предприятии образует совокупность ор­ганизационных отношений, являющихся частью социально-эконо­мических трудовых отношений. Наибольшую значимость имеет организация труда, основанная на данных современной организа­ционной науки и лучших достижений организационной практики, т.е. научная организация труда.

По своему значению научная организация труда представляет собой фактор экономической эффективности предприятий, так как она направлена на экономию рабочего времени, снижение издер­жек производства. Организация труда также способствует снижению заболевае­мости и травматизма на производстве, повышению работоспособ­ности людей, приводит к повышению содержательности и привле­кательности труда, что положительно влияет на состояние персонала предприятия.

Что же собой представляет организация труда на предприятии?

Понятие «организация труда» имеет два смысловых варианта:

в одном смысле — это система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, которая образует опре­деленный порядок осуществления трудового процесса. Такая сис­тема характеризуется строгим набором составляющих ее элемен­тов и отличается свойствами, которые можно зафиксировать, про­верить, проанализировать, изменить. Определение организации труда в этом смысле называют атрибутивным, так как оно выра­жает неотъемлемое свойство рассматриваемого явления (его атри­бут), заключающееся в наличии строгого порядка осуществления трудового процесса;

в другом смысле - это процесс установления или изменения по­рядка осуществления труда, т.е. системы взаимодействия работни­ков со средствами производства и друг с другом. В этом смысле организация труда - это управленческая и производственная функ­ция отдельных служб, специалистов, работников, а определение в таком смысле называют функциональным.

Элементами - составными частями организации труда на предприятии являются:

• подбор и подготовка работников, а на определенном этапе и повышение их квалификации;

• расстановка работников по рабочим местам, иначе - разделе­ние труда;

• установление рациональной производственной взаимосвязи и системы взаимодействия между работниками, иначе - коопера­ции труда;

• организация рабочих мест, предполагающая их соответству­ющие оснащение и планировку;

• организация обслуживания рабочих мест со стороны вспомо­гательных служб, подразделений или вспомогательных работников;

• установление рациональных приемов и методов труда;

• установление норм труда;

• планирование и учет трудовой деятельности;

• создание благоприятных условий труда;

• установление системы оплаты труда и материального его сти­мулирования;

• поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активно­сти и творческой инициативы.

Наиболее важной отличительной особенностью организации труда является ее направленность на решение задач трех типов: экономических, психофизиологических и социальных. Понятие НОТ возникло как противопоставление научного подхода к организации труда реше­ниям рутинным, примитивным, неквалифицированным, которых и раньше, на заре появления НОТ, было и в настоящее время имеет­ся множество.

Экономические задачи НОТ состоят в обеспечении путем органи­зационных мер всесторонней экономии различных ресурсов и преж­де всего экономии труда, что, в свою очередь, ведет к снижению из­держек производства и росту его результативности - повышению производительности труда, росту рентабельности и прибыльности.

Экономическая направленность совершенствования организа­ции труда имеет большое значение, особенно в рыночных услови­ях, но при всей важности одной ее недостаточно для того, чтобы считать такую организацию научной. Научный подход к организа­ции труда требует от нее еще и психофизиологической направлен­ности.

Психофизиологические задачи организации труда состоят в том, чтобы обес­печивать работникам здоровые и безопасные условия труда, сни­жать его физическую тяжесть и нервно-психическую напряжен­ность, гармонизировать нагрузки на различные органы работаю­щего человека, не допускать однобокости труда, предусматривать сочетание труда физического с трудом умственным, устанавливать рациональные режимы труда и отдыха и, в конечном итоге, макси­мизировать работоспособность.

Социальные задачи организации труда состоят в обеспечении работникам со­держательного труда, в повышении его привлекательности за счет преодоления монотонности, увеличения разнообразия производст­венных операций, перемены труда, насыщения его творческими элементами, в повышении престижности профессий, в обеспече­нии полноценной оплаты труда.

Социальная и психофизиологическая направленность организации труда оз­начает гуманизацию труда, создание таких условий на производст­ве, которые бы отвечали самым насущным запросам человека со­временного демократического общества.

Развитием представлений о задачах НОТ являются положения о ее функциях, т. е. об особенностях проявления НОТ на предприятии и ее воздействия на различные стороны производства. Кате­гория «функция» предоставляет возможность конкретизировать общие задачи НОТ, выделить в пределах каждой задачи особенные направления воздействия НОТ на производство и его субъекта-человека, выявить принципиальные различия между организацией" труда научной и «обычной», зачастую упускающей важные момен­ты организации трудовой деятельности, что чревато потерями для производства.

Анализ воздействия научной организации труда на человека и производство позволяет выделить следующие функции организации труда:

1. ресурсосберегающую, в том числе трудосберегающую, направ­ленную на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии, т. е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя устране­ние всякого бесполезного труда. Это достигается рациональным раз­делением и кооперацией труда, применением рациональных при­емов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность организации труда на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение - один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребности в топливе, энергии, металле и других материалах должен на 75-80% удовлетворяться за счет их экономии. На это необходимо нацеливать не только технологию, но и организацию труда. Итак, одним из критериев научной организа­ции труда становится ее способность обеспечивать всестороннюю экономию затрат труда, материальных и денежных ресурсов;
2. оптимизирующую функцию, которая проявляется в обеспече­нии полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация не­обходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам. Оптимизация в современных усло­виях - центральное направление в поиске путей решения различ­ных задач.;
3. функцию формирования эффективного работника, которая оз­начает осуществление на научной основе профессиональной ори­ентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации. Требования к ка­честву подбора работников и к их профессиональному мастерству в условиях перехода к рыночным отношениям существенно возра­стают. Увеличение сложности используемой техники ведет к рос­ту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия;
4. трудощадящую функцию, проявляющуюся в создании благо­приятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рациональных режимов труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физи­чески нормальной величины. Для каждого человека нет большей ценности, чем здоровье, поэтому забота общества об охране и ук­реплении здоровья людей - дело первостепенной важности. Про­блемы здоровья людей в значительной мере определяются произ­водственными условиями. Одна из функций организации труда - способство­вать сохранению здоровья трудящихся на производстве;
5. функцию гармонизации труда, которая направлена на согласо­вание физических и умственных нагрузок, испытываемых работни­ками, на преодоление однобокости труда, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве;
6. функцию возвышения труда - чрезвычайно важную функцию организации труда в цивилизованном обществе. Нельзя говорить о НОТ, сколь экономичен ни был бы труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлениями к вы­ сокосодержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для повышения содержательности и при­влекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудо­вых процессов, обеспечение перемены труда, т.е. его гуманизация;
7. функцию повышения культуры производства организационны­ми средствами: созданием эстетически привлекательной произ­водственной среды, рациональной организацией рабочих мест, развитием демократического стиля управления людьми и др.;
8. воспитательную и активизирующую функции, которые на­правлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой ак­тивности и творческой инициативы. Высокий уровень организа­ции труда способствует формированию у работника этих качеств, а чем выше качества исполнителей, тем более высокого уровня мо­жет достичь организация труда.

В структуру организации труда на предприятии входят следующие элементы

* + Подбор, подготовка и повышение квалификации персо­нала. Эта работа к организации труда имеет отношение постоль­ку, поскольку, как бы рационально ни была запроектирована орга­низация трудового процесса, результат будет посредственный или плохой, если не подбирать для его осуществления соответствую­щих работников и не обучать их правилам, приемам и методам эф­фективной работы.

Профессиональный подбор работников преследует цель опре­деления профессиональной пригодности человека к выполнению конкретной работы. Его задача - отбор наиболее эффективных ис­полнителей и руководителей для рабочих мест и должностей.

Профессиональная пригодность устанавливается путем про­верки состояния здоровья, измерения определенных психофизио­логических характеристик человека, необходимых для избранной им профессии, использования тестирования и других методов вы­явления способностей человека. При профессиональном отборе обращается внимание прежде всего на наличие или отсутствие свойств личности, которые не поддаются изменению, тренировке, формированию, то есть на те свойства человека, которые опреде­ляются его генотипом, в отличие от фенотипа - совокупности свойств человека, которые можно формировать или изменять. Пе­речень необходимых для конкретной профессии личных качеств человека отражается в профессиограммах - документах, в которых формулируются требования к предполагаемым работникам.

Подготовка рабочих для современного производства осуще­ствляется в системе начального профессионально-технического образования и непосредственно на производстве. Реформа обще­образовательной и профессиональной систем образования предус­матривает превращение профессионально-технического образова­ния в основную форму подготовки квалифицированных рабочих. Это достигается путем создания единого типа многопрофильных профессионально-технических училищ со средним сроком обуче­ния в течение трех лет для окончивших неполную среднюю школу (8 классов) и одного года - для выпускников полной средней об­щеобразовательной школы.

Подготовка рабочих непосредственно на производстве осуще­ствляется в форме индивидуального и группового обучения на ра­бочих местах и в системе курсовой подготовки на учебно-произ­водственной базе предприятия или в учебно-курсовых комбина­тах. Обучение рабочих завершается сдачей ими экзаменов и присвоением им соответствующих квалификационных разрядов.

Переподготовка преследует цель обучения рабочих новым профессиям в соответствии с требованиями рынка труда. Эту ра­боту наряду с предприятиями организуют также службы (центры, бюро) занятости населения в городах и районах. Обучение вторым профессиям направлено на расширение производственного профи­ля рабочих, на создание для них возможности совмещения про­фессий с целью повышения привлекательности и содержательнос­ти труда, роста его производительности и уровня оплаты. Повыше­ние квалификации направлено на обеспечение роста профессио­нального мастерства рабочих, повышения их знаний, совершенст­вования навыков и умения выполнять более сложные работы.

Подготовка специалистов осуществляется в системе средне­го, высшего и послевузовского профессионального образования на основе Государственных образовательных стандартов.

Среднее профессиональное образование направлено на подго­товку специалистов среднего звена (мастеров и др.). Оно реализу­ется через обучение в средних специальных учебных заведениях или на первой ступени высшего профессионального образования после первых двух лет обучения (неполное высшее образование).

Высшее профессиональное образование дается в государствен­ных и негосударственных, имеющих соответствующую лицензию на право ведения образовательного процесса, высших учебных за­ведениях (вузах). Вузы, прошедшие в установленном порядке ак­кредитацию, получают право выдачи своим выпускникам диплома о высшем профессиональном образовании государственного об­разца. Высшее образование предусматривает три ступени подго­товки: бакалавриат (срок обучения 4 года, выпускник получает диплом бакалавра), подготовка специалистов (срок обучения 5 лет, диплом специалиста с высшим профессиональным образованием), магистрат (срок обучения 6 лет, диплом магистра). Дипломы спе­циалиста и магистра соответствуют одному уровню образования. Наиболее распространенной формой государственного высшего профессионального образования в России стала подготовка специ­алистов с пятилетним сроком обучения.

Повышение квалификации специалистов осуществляется, как правило, один раз в пять лет по планам повышения квалификации, разрабатываемым на предприятиях, в учреждениях и организаци­ях. Формы повышения квалификации: стажировка в отечествен­ных и зарубежных учреждениях и на предприятиях, обучение в институтах и на курсах повышения квалификации специалистов, индивидуальная учеба по лично разработанному, но согласованно­му и утвержденному руководством плану.

Вся организация подготовки и повышения квалификации ра­ботников предполагает реализацию идеи непрерывного, ступенча­того профессионального роста работников в соответствии с требо­ваниями научно-технического прогресса.

* + Разделение труда. После укомплектования персонала на предприятии организация труда начинается с его разделения, кото­рое как элемент организации труда представляет собой обособле­ние видов деятельности работников, установление функций, обя­занностей, сферы действия для каждого из них, а также для их групп, образующих разные подразделения.

В зависимости от рода и разновидности работ различают фор­мы разделения труда: функциональную, профессиональную, тех­нологическую и квалификационную. Кроме этого разделение труда происходит по «территориальному» признаку между крупными и между мелкими подразделениями, а также внутри подразделений.

Функциональное разделение труда предполагает деление пер­сонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного про­цесса, или деятельности. Таких групп может быть несколько. Прежде всего, выделяются служащие, рабочие, младший обслужи­вающий персонал, ученики, охрана. Категория «служащие» по принятой в нашей стране классификации подразделяется на руко­водителей, специалистов, прочих служащих, которых иногда назы­вают техническими исполнителями.

Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. Вспомогательные, в свою очередь, также подразделяются на функ­циональные группы: ремонтных рабочих; контролеров качества продукции; рабочих, занятых энергетическим, транспортным, хо­зяйственным обслуживанием и т.д.

При функциональном разделении труда одной из проблем яв­ляется обоснование целесообразности совмещения функций ра­ботников разных функциональных групп, например, основных и вспомогательных рабочих. Необходимо здесь также решать вопро­сы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам.

Профессиональное разделение состоит в делении работников по профессиям и специальностям. На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия чис­ленность работников разных профессий.

Технологическое разделение труда предполагает расстановку работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, содержа­ния и особенностей выполнения работ. Здесь встречаются четыре разновидности разделения труда: предметное, подетальное, поопе­рационное и по видам работ.

Наиболее распространенной формой технологического разде­ления труда является пооперационное разделение, когда работник выполняет одну или несколько технологических операций. Может быть технологическое разделение труда и по видам работ, когда ни одна из перечисленных разновидностей технологического разде­ления не подходит, например, сварочные работы, малярные рабо­ты и т.д.

Пооперационное разделение труда связано с появлением про­тиворечия между производительностью труда и его содержатель­ностью. Исторически процесс развития материального производ­ства шел от труда универсального к труду специализированному как средству повышения производительности труда. Но все более суживающийся круг обязанностей и работ снижал содержатель­ность труда, росла его монотонность, однообразие, работа теряла свою привлекательность.

Переход некоторой рациональной границы специализации ве­дет к тому, что рост производительности труда прекращается из-за накопления негативных моментов узкоспециализированного тру­да: пропадает интерес к работе, увеличивается текучесть персона­ла, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и подготов­ку новых работников, новым работникам необходимо время для освоения обязанностей, часть рабочих мест пустует и т.д..

Квалификационное разделение труда представляет собой рас­пределение работ в зависимости от их сложности между работни­ками разных квалификационных групп.

* + Кооперация труда. Это система производственной взаимо­связи работников при осуществлении трудового процесса и их вза­имодействия в подразделении и на предприятии. Кооперация тру­да неразрывно связана с его разделением. Расстановка работников должна быть осуществлена таким образом, чтобы достигалось це­лесообразное их взаимодействие, за счет рационализации маршру­тов перемещения предметов труда, экономии трудовых затрат, со­кращения длительности производственного цикла.

Формы кооперации труда аналогичны по названию формам его разделения. Во-первых, кооперация осуществляется по территориальному признаку: межцеховая, внутрицеховая (или межуча­стковая), внутриучастковая (или межбригадная), внутрибригадная кооперация (разумеется, если предприятие делится на цехи, цехи - на участки, участки - на бригады).

Кроме территориального признака кооперация устанавливает­ся по видовому признаку. Здесь различают формы кооперации:

функциональную, профессиональную, технологическую и квали­фикационную. В свою очередь, в рамках технологической коопе­рации выделяют кооперацию предметную, подетальную, поопера­ционную и по видам работ.

Являясь исходными пунктами организации труда на предприя­тии, разделение и кооперация труда во многом определяют ее об­щий уровень. Совершенствование этих форм достигается совме­щением профессий и должностей, расширением зон обслужива­ния, использованием многостаночной (многоагрегатной) работы, развитием коллективных форм организации и стимулирования труда. Эти направления работы ведут к формированию широкого производственного профиля работников, предоставляют возмож­ности для лучшего использования рабочего времени, преодоления односторонности и монотонности труда, повышения его содержа­тельности и производительности.

* + Организация рабочих мест. Рабочее место - это ограни­ченная часть территории (или пространства), оснащенная необхо­димыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определя­ют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого, орга­низация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влия­ет на его самочувствие, настроение, работоспособность и, в конеч­ном итоге, на производительность труда.

Организация рабочего места, заключается в соответствующем его оснащении и планировке.

Под оснащением рабочего места понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно со­здать работнику условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения, которые могут быть самыми раз­нообразными, должны соответствовать особенностям каждого ра­бочего места и обеспечивать рациональное использование рабоче­го времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Типичными основными видами оснащения являются следующие;

• основное технологическое оборудование, которое предназна­чено для выполнения основной работы на данном рабочем месте. Это могут быть станки, механизмы, агрегаты, аппараты, конвейер­ные линии, счетная и вычислительная техника, персональные ком­пьютеры, печатно-множительная техника, пульты управления и т.п. Возможно и такое основное технологическое оборудование, которое совпадает с понятием рабочего места - это относится к индивидуальным подвижным средствам: автомобилям, комбай­нам, троллейбусам и т.д.;

• вспомогательное оборудование - индивидуальные подъемно-транспортные устройства, транспортеры, тележки, рольганги, склизы для перемещения материалов и др.;

• технологическая оснастка - рабочие и мерительные инстру­менты, приспособления, запасные части, канцелярские принад­лежности для служащих, сменные принадлежности типа картрид­жей и т.п. для печатно-множительной техники;

• рабочая документация и специальная литература - инструк­ции, технологические карты, правила техники безопасности, кар­тотеки, дела, справочники, пособия и др.;

• организационная оснастка, к которой относятся рабочая ме­бель (столы, верстаки, стулья, кресла, шкафы, тумбочки, стеллажи, полки), часы, средства для размещения технологической оснастки и рабочих документов (ложементы, пюпитры, картотеки), приспо­собления типа подставок, приставок к столам, подлокотников, под­ножных решеток, упоров. Специфической разновидностью орга­низационной оснастки будут строительные леса, которые возво­дятся на сооружаемых или ремонтируемых объектах для доступа строителей к своим рабочим местам;

• средства безопасности - ограждения, экраны, средства инди­видуальной защиты (очки, респираторы, перчатки, специальные одежда и обувь), средства противопожарной защиты, вытяжная вен­тиляция, предупреждающие об опасности надписи, графика, и др.;

• средства освещения (общего для всего помещения и местно­го для рабочей поверхности или пространства);

• средства связи с другими рабочими местами и с местом ру­ководителя;

•средства сигнализации (звуковые, световые, знаковые, ком­бинированные) о неисправностях, аварийных ситуациях и т.п.;

•рабочая тара для сырья, материалов, полуфабрикатов, гото­вых изделий, отходов производства (контейнеры, поддоны, емкос­ти для жидких веществ, коробки, ящики);

• средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата - нагнетательная вентиляция, отопление;

• предметы эстетизации производственного интерьера (пор­тьеры, занавеси, жалюзи, цветочницы, произведения декоративно-прикладного искусства, коврики, дорожки и др.);

• хозяйственные средства для ухода за оборудованием и рабо­чим местом (щетки, ветошь, совки, веники, масленки, урны для мусора и др.).

Могут быть и другие виды оснащения.

Задачи научной организации труда состоят в формулировании требований к комплексности оснащения, чтобы не были упущены такие элементы оснащения, которые обеспечивают создание необ­ходимых условий труда. НОТ предъявляет также требования к ка­честву каждого из элементов оснащения, к их эргономичности, т.е. приспособленности к антропометрическим, физическим и психи­ческим характеристикам человека.

Планировка рабочих мест как составная часть их организа­ции является чисто организационной задачей. Различают плани­ровку внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в под­разделении, к рабочему месту руководителя (бригадира, мастера, на­чальника отдела и т.д.), к проходам, переходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную ком­поновку по отношению друг к другу и к работнику. При внутрен­ней планировке решаются следующие задачи:

• обеспечение наименьших затрат рабочего времени на вы­полнение работ, которые закреплены за рабочим местом;

• минимизация физиологических усилий и нервно-психичес­кой напряженности работника;

• удобство выполнения работы и обслуживания оборудования;

• хороший обзор в активной рабочей зоне всех частей оборудо­вания, приборов, механизмов;

• оптимизация маршрутов передвижения работника по рабоче­му месту;

• рационализация рабочей позы (положения) работника;

• создание благоприятных условий труда;

• безопасность труда.

При планировке должна учитываться возможность ее сравни­тельно быстрого и легкого изменения, обеспечиваться удобство демонтажа оборудования. Это важно в условиях быстрого мораль­ного устаревания техники и технологии, когда требования рынка диктуют необходимость переориентации производства или резко­го увеличения его производительности.

Совершенствование организации рабочих мест достигается пе­риодической их аттестацией, т.е. комплексной проверкой на соот­ветствие техническим, экономическим, организационным и соци­альным требованиям, с последующей рационализацией, если того требуют материалы аттестации.

* + Организация обслуживания рабочих мест. Она предпола­гает решение следующих взаимосвязанных групп вопросов:

1) установление видов обслуживания, в которых нуждается каждое рабочее место и его работник;

2) определение по каждому виду обслуживания физической нор­мы обслуживания, обоснование его объема в смену (месяц, год);

3) разработку регламента обслуживания, т.е. его графика с указа­нием времени, последовательности и периодичности обслуживания;

4) персонификацию обслуживания, то есть закрепления видов обслуживания за определенными исполнителями или подразде­лениями.

Существуют разные системы организации обслуживания ра­бочих мест, которые определяются степенью централизации и спе­циализации вспомогательных работ. Среди них: децентрализован­ная, централизованная и смешанная системы.

При децентрализованной системе функции обслуживания вы­полняются либо самими работниками на каждом рабочем месте, либо специальными вспомогательными работниками, имеющими­ся в каждом подразделении. Такая система, как правило, далека от совершенства. Ее преимущества для отдельных подразделений со­стоят в том, что руководитель подразделения имеет в своем непо­средственном подчинении вспомогательных работников - это удобно для такого руководителя.

Недостатки децентрализованной системы обслуживания рабо­чих мест состоят в том, что вспомогательный персонал использу­ется с низкой эффективностью. Это объясняется, во-первых, тем, что в автономном подразделении практически невозможно иметь набор всех необходимых работников-специалистов.

Во-вторых, при децентрализованной системе обслуживания довольно трудно обеспечивать нормальную и стабильную заня­тость всех вспомогательных работников.

Централизованная система обслуживания создает возможнос­ти для организации эффективного использования вспомогательного персонала. Эффективность достигается за счет того, что в рамках крупного подразделения или предприятия, сосредоточенного на вы­полнении какой-то функции по обслуживанию рабочих мест, мож­но создать специализированные участки по выполнению разных работ. На такие участки можно установить специализированное оборудование, подобрать соответствующий персонал, обеспечить их постоянной работой за счет возрастания общего объема работ.

Повышается возможность маневрирования персоналом, улуч­шаются внутрипроизводственное планирование работ по обслу­живанию, качество обслуживания, его надежность, своевремен­ность, экономичность.

Но централизованная система обслуживания требует высокой организации труда и производства. Если же этого нет, то преиму­щества централизации функций обслуживания могут быть пере­крыты недостатками, вызываемыми нарушением плана обслужи­вания, невыполнением в срок заказанных работ.

Смешанная система обслуживания заключается в том, что одна часть функций обслуживания осуществляется централизованно, а другая часть - децентрализованно. В смешанной системе обслужи­вания сохраняются достоинства и недостатки обеих выше рассмот­ренных систем. Чем выше удельный вес централизованных работ, тем может быть выше эффективность обслуживания рабочих мест.

На предприятиях различают также формы организации обслу­живания рабочих мест. Ими могут быть дежурное, планово-пре­дупредительное и стандартное обслуживание.

Дежурное обслуживание - это обслуживание по вызову, его ор­ганизуют как правило в условиях единичного и мелкосерийного производства. Такая организация обслуживания не всегда гаран­тирует его своевременность, допускает возможность остановок производственного процесса, непроизводительных потерь рабоче­го времени, но отличается относительной простотой.

Планово-предупредительное обслуживание наиболее часто применяется в серийном производстве и проводится по планам-графикам (расписанию). Эта форма организации обслуживания требует большей подготовительной работы, чем дежурное обслу­живание, характеризуется четким ритмом работы служб обслужи­вания и минимальной вероятностью простоев рабочего места из-за несвоевременности обслуживания.

Стандартное обслуживание используют в поточно-массовых производствах. Это наиболее совершенная форма организации об­служивания рабочих мест. Оно проводится в строго регламентиро­ванном порядке по стандартным расписаниям. Эту форму органи­зации обслуживания называют стандартной еще и потому, что она включается в стандарт предприятия, который представляет собой обязательный для всего персонала документ.

В стандартах предприятия организация обслуживания каждого рабочего места представляется всеми ее четырьмя компонентами:

видами, нормами, регламентами и персонификацией обслуживания.

* + Приемы и методы труда. Результат процесса труда в зна­чительной степени зависит от совершенства применяемых при­емов и методов труда. Индивидуальная производительность тру­да отдельных работников иногда превосходит в два и большее число раз производительность труда основной массы работаю­щих на аналогичных работах, и происходит это, главным обра­зом, за счет искусного владения применяемой техникой, наибо­лее целесообразного использования движений, действий, при­емов и методов труда.

Для поддержания организации труда на высоком уровне боль­шое значение имеют выявление и использование рациональных приемов и методов труда, изучение опыта лучших работников, его

научный анализ и обобщение, разработка и проектирование со­вершенных способов выполнения производственных заданий.

Приемы и методы труда могут считаться лучшими, если работ­ники, их применяющие, имеют устойчивые результаты труда при высокой его производительности, достаточном качестве продук­ции, рациональном использовании оборудования, экономном рас­ходовании сырья, материалов, инструментов, энергии, при опти­мальной интенсивности труда.

Экономия времени за счет применения более совершенных приемов и методов труда не единственный критерий эффективно­сти: для предприятия имеет экономический смысл не всякая эко­номия времени на выполнении операции, а лишь экономия, кото­рая не идет в ущерб качеству выпускаемой продукции. Необходи­мо учитывать также улучшение использования оборудования, экономию затрат сырья, материалов, поддержание уровня интен­сивности труда в пределах физиологически обоснованной нормы. Только такая рационализация трудового процесса может быть при­знана эффективной.

Процесс овладения наиболее целесообразными приемами и методами труда предполагает последовательное проведение работ по их выявлению, изучению, анализу, обобщению, проектирова­нию и освоению. В рыночных условиях такие работы на предпри­ятиях утрачивают саморекламу, бывшую в условиях командной экономики, и становятся насущной необходимостью, важным ис­точником снижения издержек производства и роста прибыли.

* + Установление норм затрат труда. Нормирование труда за­крепляет принятые организационные решения. Нормы времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности устанавливают меру труда по выполнению определенных работ в конкретных организационно-технических условиях производства

В состав норм труда входят нормы затрат рабочего времени на подготовительно-заключительные работы, оперативную рабо­ту, работу по обслуживанию рабочего места и регламентирован­ные перерывы. Разработка норм труда основана на изучении фак­тических затрат рабочего времени и на использовании норматив­ных материалов по труду (нормативов режимов работы оборудования, нормативов времени, времени обслуживания, чис­ленности и др.).

Основными методами изучения затрат рабочего времени явля­ются фотография рабочего времени (индивидуальная и групповая, самофотография, метод моментных наблюдений) и хронометраж.

Технически обоснованные нормы труда устанавливают на ос­нове использования аналитически расчетного и аналитически ис­следовательского методов нормирования.

Аналитически-расчетный метод основан на использовании нормативов времени работы оборудования и нормативов времени (численности). Для этого, после разделения производственной операции на элементы и проведения необходимого анализа, по каждому элементу находят значение времени из соответствующе­го сборника нормативов по труду. После суммирования значений времени на выполнение каждого элемента операции получают норму времени на всю операцию.

Аналитически-исследовательский метод также предполагает раз­деление операции на отдельные элементы и их анализ, однако значе­ние нормативных затрат рабочего времени устанавливается на осно­ве непосредственных измерений времени выполнения элементов опе­рации при помощи хронометража и фотографий рабочего времени.

По мере изменения техники, технологии и организации долж­ны изменяться и нормы труда. Кроме этого, часть норм может быть установлена ошибочно или необоснованно. Такие нормы подлежат пересмотру. С целью организации работы по регулярно­му совершенствованию действующих норм труда на предприятиях разрабатываются и реализуются календарные планы разработки, замены и пересмотра норм трудовых затрат. Согласованный с профсоюзным комитетом и утвержденный администрацией пред­приятия план разработки, замены и пересмотра норм труда вклю­чается в коллективный договор.

* + Условия труда. Под ними понимают совокупность факторов внешней производственной среды, оказывающих влияние на рабо­тоспособность и здоровье людей. Факторы могут быть:
    1. естественно-природными, которые определяются географичес­ким районом местоположения предприятия, среди них - географо-климатические, геологические, биологические;
    2. социально-экономическими, определяемыми системой приня­того в государстве трудового законодательства, совокупностью со­циальных благ и гарантий;
    3. производственными, которые порождаются применяемой на предприятии техникой, технологией, организацией труда и произ­водства, среди них факторы санитарно-гигиенические, эргономи­ческие, эстетические, организационные, материальные, хозяйст­венно-бытовые и др.;
    4. социально-психологическими, формируемыми особенностями персонала предприятия, его социально-демографическим соста­вом, совокупностью ценностных ориентации, стилем руководства на предприятии и др.

Существуют три направления совершенствования условий труда:

1. Минимизация воздействия некоторых факторов, таких, на­пример, как шум, вибрация, загазованность, запыленность, иони­зирующие излучения, опасность получения механических травм.

2. Максимизация таких факторов, как эргономическая, эстети­ческая и организационная комфортность на рабочих местах, мо­рально-психологический климат в коллективе, безопасность труда, хозяйственно-бытовая обустроенность на производстве, и другие.

3. Оптимизация таких факторов, как освещенность, микрокли­мат, демографическая и социальная структура персонала, матери­альные условия труда, и другие.

Конкретные меры по улучшению условий труда необходимо рассматривать по каждому из факторов, на них воздействующих.

К условиям труда относятся устанавливаемые на предприятиях и в их подразделениях режимы труда и отдыха, представляю­щие собой порядок чередования и продолжительность времени ра­боты и перерывов на отдых. Такие режимы устанавливается исхо­дя из конкретных особенностей деятельности персонала, уровня физической нагрузки, нервно-психической напряженности и санитарно-гигиенических условий труда.

Чередование периодов труда и отдыха имеет свои закономерно­сти в течение рабочей смены (рабочего дня), в течение недели, ме­сяца, года. В связи с этим различают внутрисменные, многосмен­ные, недельные и годовые режимы труда и отдыха.

Задача установления рационального внутрисменного режима труда и отдыха состоит в том, чтобы обеспечить быструю врабатываемость людей (их адаптацию к производственным условиям), максимально увеличить период устойчивой высокой работоспо­собности и сократить фазу утомления.

Суточные и недельные многосменные режимы труда и отдыха используются на предприятиях, работающих в несколько смен:

днем, вечером, а иногда и ночью. Чередование смен следует устанав­ливать в соответствии с естественным суточным ритмом: ут­ро – день - вечер-ночь. Продолжительность работы в одну и ту же сме­ну должна быть такой, чтобы не создавать условия для частой пере­стройки динамического стереотипа. Компромиссным может быть решение, когда «пересменки» происходят раз в пять-семь дней.

Годовой режим труда и отдыха определяет чередование рабо­чих периодов с периодами длительного отдыха, связанными с оче­редными отпусками. Отпуск длительностью до одного календар­ного месяца целесообразно использовать единовременно, а боль­шей продолжительности - разделять на две части.

Большими возможностями для совершенствования режимов труда и отдыха обладают режимы гибкого рабочего времени, кото­рые представляют собой такую форму его организации, когда для отдельных работников, подразделений или всего предприятия до­пускается саморегулирование начала, окончания и общей продол­жительности рабочего дня. При этом требуется отработка законо­дательно установленного суммарного количества рабочих часов в течение принятого на предприятии учетного периода.

Введение режимов гибкого рабочего времени имеет большое социально-экономическое значение. Такой режим удобен прежде всего персоналу, но он также дает выгоду предприятиям: прекра­щаются потери времени из-за возможных опозданий на работу, от­падает необходимость отпрашиваться с работы для решения лич­ных вопросов, работники получают возможность больше уделить времени детям, спорту, отдыху, посещению культурных мероприя­тий, уменьшаются транспортные «пики». Главным условием полу­чения эффективности от использования гибкого рабочего времени является высокая организация труда и производства, надежный учет отработанного времени, дисциплинированность персонала.

* + Планирование труда. Это сердцевина, стержень организа­ции труда. Хорошо продуманный план трудовой деятельности -важный организующий фактор.

Составление личного плана работы предполагает, прежде все­го, установление перечня того, что необходимо сделать в течение дня (недели, месяца). Но этим планирование не должно ограничиваться, в противном случае план будет либо трудновыполним, ли­бо останется незанятое время. В плане необходимо установить продолжительность каждой работы, указать время ее начала и окончания, а это требует своего рода нормирования личного труда, то есть расчетов времени, необходимого для проведения работ.

Планирование труда на предприятии является частью эконо­мического планирования его деятельности. Основные задачи внутрипроизводственного планирования труда следующие:

* + - * определение трудоемкости производственной программы на основе норм затрат труда на ее выполнение;
      * определение потребности в численности персонала предприя­тия и его подразделений с разбивкой персонала на категории, про­фессии и квалификационные группы;
      * установление работникам и подразделениям производственных заданий, на основе которых организуется труд по их выполнению;
      * определение фонда оплаты труда, а также размеров индивиду­альной оплаты труда и системы материального стимулирования.
  + Оплата и материальное стимулирование труда. Как элемент организации труда хорошо продуманная система оплаты и материального стимулирования труда обеспечивает его высокую результативность.

Организация оплаты труда на предприятии складывается из технического нормирования труда, тарифной или бестарифной систем, форм и систем оплаты, доплат и надбавок к тарифу, систем премирования. В организации оплаты труда боль­шое значение имеет механизм социального партнерства. Подробно теоретические аспекты оплаты труда рассматриваются в гл. 6.

* + Дисциплина труда. Понятие «дисциплина» применитель­но к человеческой деятельности означает строгое следование уста­новленному порядку, соблюдение предписанных правил.

Дисциплина труда как отношение подчинения определенным правилам, требованиям, установленному порядку осуществления трудовой деятельности - это объективная необходимость, свойст­венная всякому совместному труду.

Общественное производство независимо от экономического строя предполагает согласованную деятельность людей, а она не­мыслима без определенной организации труда и без того, чтобы каж­дый участник производства в отдельности и все работники вместе подчинялись единым общим правилам ведения трудового процесса.

Соблюдение всех установленных на предприятии правил объе­диняется обобщающим понятием - дисциплина труда.

Наиболее распространенными понятиями, составляющими дисциплину труда персонала, являются трудовая, технологическая и производственная дисциплины.

Трудовая дисциплина предполагает соблюдение персоналом предприятия установленных правил внутреннего трудового распо­рядка (времени начала и окончания рабочего дня, обеденного пе­рерыва, регламентированных перерывов на отдых), норм поведе­ния на предприятии.

Технологическая дисциплина - точное выполнение всех требо­ваний технологии данного производственного процесса, режимов и способов его ведения, технологии деятельности.

Производственная дисциплина подразумевает своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию, инструменту, оснастке и другим материальным ценностям, точное исполнение распоряжений и указаний руково­дящего персонала, соблюдение правил, установленных производ­ственными и должностными инструкциями, правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и пожарной охраны.

Повышение дисциплины труда является одним из важных ус­ловий высокой организации труда и общего экономического подъ­ема. И наоборот, недостаточно высокий уровень дисциплины при­водит к потерям, дополнительным затратам, дезорганизует произ­водство.

Для поддержания и укрепления дисциплины труда сочетают методы убеждения и принуждения. Убеждение - главное направ­ление деятельности в регулировании общественных отношений, оно связано с широким использованием воспитательных мер и мер поощрений за труд. Принуждение - метод воздействия на наруши­телей дисциплины труда. Здесь применяют меры общественного и дисциплинарного воздействия.

* 1. **Особенности коллективной организации труда**

В настоящее время продолжается переход от создания и внедре­ния отдельных машин и технологических процессов к разработке, производству и массовому применению высокоэффективных систем машин, оборудования, приборов и технологических процессов, обеспечивающих механизацию и автоматизацию всех производствен­ных процессов — основных и вспомогательных. Укрупнение и ком­бинирование техники и технологии, появление крупных агрегатов, обслуживаемых несколькими рабочими, требуют четкой синхрони­зации, обусловливая необходимость укрупнения и комбинирова­ния также и трудовых процессов, что объективно ведет к развитию коллективных форм организации труда, к объединению рабочих в бригады и бригадной оплате труда по конечным результатам.

Прогрессивные изменения в области средств труда служат технической предпосылкой коллективных форм организации труда. Сов­ременный научно-технический прогресс, усиливая коллективный характер труда, создает наиболее благоприятные условия для объ­единения рабочих в бригады с учетом технико-экономических, ор­ганизационных, социальных и экономических факторов.

Практика работы промышленных предприятий характеризуется применением различных форм стимулирования коллективных ре­зультатов труда. Наиболее распространенными из них являются коллективная (бригадная) оплата труда рабочих по конечным ре­зультатам работы бригады; премирование рабочих по результатам работы бригады, участка, цеха: премирование ИТР за улучшение результатов работы участка, цеха, предприятия; выплата едино­временного вознаграждения всем работникам по итогам работы за год; поощрение по итогам социалистического соревнования. В на­стоящее время коллективной (бригадной) организацией труда в от­расли охвачено не менее 30—35% рабочих.

В последние десятилетия во всех отраслях народного хозяйства значительно расширяется применение бригадных форм организации и оплаты труда. Необходимо разработать и осуществить мероприятия по широкому развитию бригадной фор­мы организации и стимулирования труда, имея в виду, что в один­надцатой пятилетке эта форма должна стать основной.

В Типовом положении о производственной бригаде и бригади­ре, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 15 декабря 1975 г., дается определение бригады.

Производствен­ная бригада является одной из прогрессивных коллективных форм организации труда, наиболее полно отвечающей требова­ниям научно-технического прогресса и задачам повышения эф­фективности производства. Труд рабочих, объединенных в брига­ды, должен оплачиваться не по результатам работы каждого рабочего, а по конечным результатам труда бригады.

В рекомендациях НИИ труда[[1]](#footnote-1)1 указывается, что в понятие «конечный результат» следует включать не только законченную готовую продукцию цеха, участка, бригады, но и отдельные полуфабрикаты, узлы, детали. Наибольший эффект от деятельности бригады дости­гается в тех случаях, когда ее коллектив выполняет все опе­рации, связанные с изготовлением данной продукции. Коллектив­ные конечные результаты могут стимулироваться при помощи бригадной сдельной и бригадной повременной оплаты, а также путем организации премирования как сдельщиков, так и повре­менщиков за улучшение конечных количественных и качествен­ных результатов труда бригады, участка, смены, цеха.

Коллективная оплата труда имеет ряд преимуществ. Она соз­дает коллективную ответственность за результаты производства и труда, способствует широкому совмещению профессий, уплот­нению рабочего дня. В бригадах, как правило, организована помощь высококвалифицированных рабочих менее опытным, мо­лодым. При бригадной оплате труда значительно сокращается количество норм и расценок, объем платежной документации (нарядов, накладных и т. д.). Значительно изменяются и во многом упрощаются функции линейных руководителей (мастеров, стар­ших мастеров, начальников участков) при организации на уча­стках бригад, что позволяет значительно увеличить нормы уп­равляемости.

Эффективности бригадной организации труда уделяется огром­ное внимание и в практике управления производством, и в эко­номической литературе. Для того чтобы более четко определить и подсчитать экономический эффект от перехода к коллективной, бригадной форме организации и оплаты труда, подсчитывают от­дельно эффективность внутри бригады и вне бригады.

Если рассматривать эффективность бригадной организации Труда внутри бригады, то здесь выделяют три фактора:

1. улучшение использования рабочей силы: повышение коэффициента сменности рабочих, сокращение потерь рабочего времени по организационно – техническим причинам; сокращение числа применяемых норм и повышение уровня нормирования труда членов бригады; повышение удельного веса рабочих – многостаночников, рабочих, расширивших зоны обслуживания; сокращение сроков подготовки и повышения квалификации рабочих освоение ими смежных профессий, новой техники и технологии;

2) улучшение использования средств труда: повышение ко­эффициента сменности оборудования (улучшение использова­ния оборудования во времени; повышение коэффициента загруз­ки оборудования, улучшение использования оборудования по мощности); улучшение использования организационной и техно­логической оснастки и сокращение потребности в ней;

3) улучшение использования предметов труда: повышение партионности обрабатываемых деталей; сокращение потребности в межоперационных и межсменных запасах сырья, материалов, полуфабрикатов, сокращение времени межоперационного пролеживания деталей; повышение ритмичности выпуска продукции; повышение качества выпускаемой продукции; экономия сырья и материалов, топлива и энергии всех видов.

Если рассматривать эффективность бригадной организации труда «вне бригады», то в отношении улучшения использования рабочей силы — это сокращение численности линейных ру­ководителей; сокращение численности работников функциональных служб; улучшение структуры затрат рабочего времени ли­нейных руководителей и работников функциональных служб;

сокращение численности вспомогательных рабочих; улучшение загрузки вспомогательных рабочих; в отношении использова­ния средств труда — снижение времени простоев оборудования по организационно-техническим причинам, повышение фондоотдачи; в отношении улучшения использования предметов труда — снижение себестоимости продукции; сокращение длительности производственного цикла; сокращение объема незавершенного производства, повышение ритмичности выпуска продукции; по­вышение качества продукции.

Если брать бригадную организацию труда в целом, то основ­ными направлениями ее совершенствования являются повышение мобильности рабочей силы, ее маневренности в производствен­ных условиях; повышение содержательности труда; повышение трудовой и производственной дисциплины; улучшение использо­вания творческого потенциала рабочих; сокращение текучести кадров.

Широкую известность приобретали «бригады отличного качества» молодежные бригады.

* 1. **Виды, формы и системы оплаты труда, порядок ее начисления**

Сегодня имеют место основная и дополнительная заработная плата.

К основной относится оплата, начисляемая работником за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонением от нормальных условий труда, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, простоев не по вине рабочих, т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия по увольнению и др[[2]](#footnote-2)1.

Форма оплата труда – это способ взаимосвязи между результатами и величиной оплаты труда.

Так согласно профессору Лутовинову, система оплаты труда – это технология реализации формы оплаты труда[[3]](#footnote-3)1. Она содержит набор необходимых элементов, которые позволяют определить основную часть заработка конкретной категории работников.

Если форма оплаты труда характеризует главный отличительный признак, по которому определяется порядок расчета зарплаты работников, то система оплаты труда - это совокупность алгоритмов расчета, показателей, условий начисления заработной платы. На предприятиях и в организациях различныхорганизационно-правовых форм применяются повременнаяи сдельнаяформы оплаты труда, индивидуальная и коллективная, тарифная и бестарифная, денежная и натуральная*.*

Индивидуальная форма оплаты труда отличается тем, что заработная плата работника начисляется отдельно от других работников по конкретным показателям его работы.

При коллективной форме заработная плата работника определяется с учетом не только его личных качеств, но и коллективных результатов труда, то есть в начале определяется общий заработок коллектива, который затем распределяется между его работниками. Данная форма оплаты труда возникла в связи с концентрацией производства, когда повысились взаимосвязь работников в процессе производства, их взаимозаменяемость; увеличилась фондовооруженность труда.

Тарифная форма оплаты труда основана на использовании тарифных ставок (окладов), которые образуют основную, как правило, наибольшую часть зарплаты.

Альтернативой тарифной форме является бестарифная*.* В основе ее использования вместо тарифных ставок заложены коэффициенты, которые определяют долю оплаты труда данного работника в общем, фонде.

Повременной формой оплаты труда называется такая, при которой заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или окладу за фактически отработанное рабочее время.

Сдельной формой оплаты труда называется такая, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной или выполненной работы. Между качеством выполняемой работы и затратами времени на ее выполнение (количеством работ, выполненных в единицу времени) имеется прямое соотношение. В то же время сдельная форма по своей сути направлена на сокращение затрат, связанных с выполняемой работой, что в отсутствии соответствующей мотивации может приводить к снижению качества[[4]](#footnote-4)1.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на прямую повременную и повременно-премиальную системы. Сдельная форма подразделяется на прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную системы оплаты труда. Выбор формы и системы оплаты труда для каждого конкретного производства, участка или группы работников осуществляется руководством предприятия и может закрепляться в коллективном договоре.

Системы повременной оплаты труда целесообразно применять при следующих условиях:

* если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции (например, конвейерное и аппаратурное производство);
* при сложности учета показателей объема произведенной продукции;
* когда организован строгий контроль и ведется учет фактически отработанного времени;
* при использовании рабочих в соответствии с их квалификацией и разрядом выполняемых работ.

При прямой повременной системе заработная плата начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному тарифному разряду, за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени может производиться в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

Сущность повременно-премиальной системы заработной платы состоит в том, что прямая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. Заработная плата рабочего-повременщика по тарифной ставке увеличивается на сумму премии за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям премирования (например, за выполнение и перевыполнение производственных заданий, повышение качества выпускаемой продукции, экономию сырья, материалов, топлива, инструмента и т.д.)[[5]](#footnote-5)1.

Зарплата с учетом премии определяется по формуле:



где Сч - часовая тарифная ставка рабочего;

Т*-* отработанное время работы, час;

Пв - процент премии за выполнение заданного показателя работы;

По *-* процент премии за каждый процент перевыполнения задания;

Пп *-* процент перевыполнения задания.

Повременно-премиальная система с использованием нормированных заданий сочетает положительные элементы сдельной и повременной форм заработной платы. Нормированные задания устанавливаются исходя из максимального использования производственных мощностей и выражаются, как правило, в заданном количестве нормо-часов работы или в заданном объеме работы (в количестве единиц продукции) на определенный период времени (смену, неделю, месяц).

Нормированное задание может быть установлено как отдельному работнику (индивидуальное нормированное задание), так и коллективу, звену, бригаде(коллективное нормированное задание).

Сдельная оплата способствует: более рациональному использованию рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих, но эта форма оплаты не всегда способствует производству качественной продукции.

Условия применения сдельной формы оплаты труда:

• использование технически обоснованных норм выработки или норм времени;

• осуществление правильной тарификации работ;

• точный учет изготовленной продукции (выполненной работы), исключающий искусственное завышение объема выполненных работ;

• обеспечение качества выполняемых работ;

• рациональная организация труда, исключающая потери рабочего времени по организационно-техническим причинам[[6]](#footnote-6)1.

Сдельно – премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и за достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.):



где: *3Псд* сдельный заработок рабочего по сдельным расценкам, руб.;

Пв *-* процент премии за выполнение показателей премирования, %;

По - процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования, %;

Пп— процент перевыполнения показателей премирования.

Сдельно-премиальная система имеет наибольшее распространение среди сдельных систем оплаты труда.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает различные значения расценки для объемов работы до и после планового задания (исходной нормы, базы). Расценка для объемов работ в объеме планового задания основывается на принятых тарифных ставках, после на повышенных. За исходную норму (базу) принимается количество изделий или процент выполнения норм, которые, как правило, соответствуют уровню фактического выполнения норм за последние три месяца. Шкалы повышения сдельных расценок определяются в каждом конкретном случае и бывают одноступенчатые и двухступенчатые.

Общую сумму заработной платы рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (ЗПсд-прог) можно рассчитать по формуле:



где ЗПсд - заработок по основным сдельным расценкам;

Нвыр.ф - фактическое выполнение норм выработки, %;

Неыр.б - уровень выполнения норм выработки, принятый за базу, %;

Кр - коэффициент увеличения основной расценки при перевыполнении базового уровня выполнения норм выработки.

Эта система труда применяется преимущественно на «узких» участках производства, где необходимо усилить стимулирование перевыполнения плановых заданий для того, чтобы предотвратить отставание таких участков от общего ритма выпуска продукции[[7]](#footnote-7)1.

В условиях договорной системы планирования производства, когда перевыполнение плана не требуется и оно чревато ухудшением качества продукции из-за изменения интенсивности режимов производства, целесообразно применение сдельно-регрессивной системы оплаты труда*,* при которой с превышением нормативного задания расценка уменьшается, то есть:



где Ксн *-* коэффициент снижения расценки (выбирается с учетом особенностей производства, Ксн *<* 0,5).

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется обычно для вспомогательных рабочих, обслуживающих основных рабочих. Их заработная плата зависит от результатов труда рабочих, которых они обслуживают. По этой системе[[8]](#footnote-8)2 могут оплачиваться наладчики оборудования механозаготовительных цехов, дежурные слесари по ремонту штампов, транспортные рабочие (грузчики, сварщики), занятые межцеховой и внутрицеховой транспортировкой деталей, заготовок, материалов и др.

**1.4. Организация заработной платы в коллективных системах**

Говоря об условиях организации бригад, следует в первую очередь сказать о тех участках производства, где выполнение производственного плана, задания, обеспечение нормального техпроцесса невозможно без усилий коллектива, группы рабо­чих. Сюда входят участки производства, оборудованные сложны­ми агрегатами, машинами, механизмами (металлургические печи, кузнечные молоты и крупные прессы, сложные станки типа «обрабатывающий центр» и т. д.); нормальное функционирование такого оборудования может происходить только в результате ко­операции и разделения труда группы рабочих; ряд участков основного производства (сборка крупных, громоздких деталей, узлов, изделий), где работа производится в основном вручную и где нормальное функционирование производства невозможно без коллективных усилий; ряд вспомогательных работ, которые могут выполняться лишь усилиями группы рабочих (погрузочно-разгрузочные, ремонтно-строительные и т. д.)[[9]](#footnote-9)1.

На остальных участках производства возможно применение как индивидуальных, так и коллективных форм организации труда. Однако следует выделить те участки производства, где целесообразно внедрение коллективной (бригадной) организации труда; при обслуживании поточных, автоматических и полуав­томатических линий, где при наличии строгого разделения труда имеется возможность нормирования и учета индивидуальной выработки каждого рабочего; необходимость введения бригадной оплаты здесь вызывается наличием работ, различающихся по трудоемкости и напряженности норм выработки, что ведет к не­обоснованным различиям в заработках рабочих, занятых на вы­годных и невыгодных работах; на автоматизированных, аппаратурных участках производства (гальванические, термические уча­стки); в поточном производстве, на конвейерах с принудительным ритмом.

На тех участках, где отдельному рабочему может быть обеспе­чена полная и равномерная загрузка работой в течение всей смены и налажен индивидуальный учет и контроль, можно сохранять индивидуальную организацию и оплату труда. Однако следует иметь в виду, что коллективная организация труда может быть введена на любом участке производства при наличии производст­венно-технических, экономических и социальных условий.

Производственно-технические условия формирования бригад были рассмотрены выше. Экономические условия формирования бригад — это действующие системы стимулирования, методы рас­пределения сдельного заработка, сдельного приработка или премии между рабочими в бригадах. Социальные условия определяются уровнем политико-воспитательной работы, социальным микрокли­матом, господствующим в цехе, на участке.

От правильного расчета численности, профессионального и квалификационного состава бригады во многом зависит эффективность коллективного труда и возможность правильной его оплаты. Чис­ленный состав и количество бригад на каждом участке должны опре­деляться с учетом специфических условий организации производст­ва и труда на предприятии[[10]](#footnote-10)1.

Основой для определения численности, профессионального и квалификационного состава каждой бригады является плановый объем работ, который подлежит выполнению данным коллективом рабочих. Нормативная численность бригады определяется исходя из общей трудоемкости выполняемых ею работ; при этом следует ориентироваться на межотраслевые и отраслевые или местные (за­водские) нормы затрат труда и нормативы численности. При ком­плектовании бригад необходимо рассчитывать не только общую численность рабочих, но и раздельно по профессиям и по раз­рядам.

Образование бригад оформляется распоряжением по цеху (на небольших предприятиях с бесцеховой структурой — приказом по заводу). В приказе (распоряжении) указывается численный состав, фамилии, имена, отчества, тарифные разряды рабочих, назначается бригадир. Вывод рабочих или включение их в бригаду, перевод из бригады в бригаду может производиться только распоряжением по цеху или приказом по заводу.

По своему профессиональному составу бригады бывают комплек­сные и профессиональные (специализированные).

В комплексных бригадах, состоящих из рабочих нескольких

- профессий, эффективность работы, производительность труда может расти благодаря освоению рабочими смежных профессий, совмеще­нию профессий. В профессиональных бригадах, состоящих из рабо­чих одной профессии, эффективность их использования повышается в результате овладения навыками и опытом работы по своей про­фессии, расширения зон обслуживания и увеличения объема работ.

По продолжительности цикла работы бригады делятся на смен­ные и сквозные (многосменные). В сменных бригадах проводятся мероприятия по улучшению работы оборудования в течение смены, повышению фондоотдачи. В сквозных (двух- и трехсменных) брига­дах улучшается использование оборудования в течение суток. Пе­редача смены производится без снятия детали со станка, а зачастую даже на ходу, без выключения станка. В этих бригадах значительно повышается производительность труда благодаря экономии вспомо­гательного времени (особенно при обработке деталей с длительным периодом установки на станке).

Как справедливо упомянуто в литературе[[11]](#footnote-11)1 расчет заработка рабочих при данной системе оплаты труда осуществляется с применением либо общих коллективных расценок для бригады в целом (когда внутри бригад нет строгого, устойчивого разде­ления труда), либо индивидуальных сдельных расценок (когда труд рабочих в бригадах строго разделен). В первом случае на основе общей коллективной расценки за единицу продукции, объема работ, выпол­ненного бригадой, определяют заработок бригады в целом, затем он распределяется между ее членами. Во втором случае труд каждого рабочего оплачивается по расценкам, устанавливаемым на тот вид работ, который он выполняет. При этом учет выработки ведется по конечно­му продукту, созданному бригадой в целом.

Возможны два варианта определения общих коллективных расце­нок. В первомиз них сумма дневных тарифных ставок членов бригад длится на сменную норму выработки:



где Rколл — коллективная сдельная расценка; Hвыр.бр. — бригадная нор­ма выработки; Стар — тарифная ставка i-то рабочего; *п —* число рабочих в бригаде.

Второй вариант расчета основан на калькуляции трудоемкости выполняемой работы. В этом случае коллективная сдельная расценка представляет собой сумму пооперационных расценок на отдельные виды работ, входящие в комплекс работ, выполняемых бригадой[[12]](#footnote-12)1.

Общий заработок бригады определяется как произведение общей коллективной расценки на количество изготовленных изделий (единиц выполненной работы). Затем он распределяется между членами бригады с учетом разряда каждого рабочего и времени, фактически отработан­ного им за расчетный период.

Один из наиболее распространенных способов распределения бригадного заработка — использование коэффициента приработка. В этом случае расчет заработка каждого рабочего сводится к следующему: а) устанавливается сумма тарифной заработной платы всей бригады за фактически отработанное время; б) определяется коэффициент приработка путем деления фактической заработной платы бригады по коллектив­ным расценкам на сумму тарифной заработной платы; в) рассчитывает­ся фактический заработок каждого рабочего путем умножения его зара­ботка по тарифу за отработанное время на коэффициент приработка.

Основная проблема, возникающая при распределении коллективно­го заработка между членами бригады, состоит в том, чтобы наиболее пол­но учесть индивидуальный вклад каждого рабочего в общие результаты труда бригады. В рассмотренном варианте распределения бригадного за­работка это можно учесть лишь в том случае, если каждый рабочий вы­полнял работу, сложность которой соответствовала его квалификации, а производительность труда каждого члена бригады была примерно одина­ковой. Однако на практике так бывает далеко не всегда. Индивидуальный вклад рабочих в общие итоги работы бригады нередко значительно различается, а заработная плата при равных отработанном времени и разряде оказывается одинаковой. Это обстоятельство приводит к необходимости корректировать простые способы распределения бригадного заработка[[13]](#footnote-13)1.

Одним из методов корректировки является распределение сдельно­го приработка и коллективной премии бригады с помощью так называе­мых коэффициентов участия*,* которые характеризуют степень участия отдельных членов бригады в выполнении общего задания. Коэффици­енты участия устанавливаются самой бригадой при подведении итогов работы за месяц на основе порядка их подсчета, определенного в поло­жении об оплате и согласованного между работниками и работодателем.

За норму принимается коэффициент участия, равный 1. Снижение его обычно связывается с нерадивым отношением к труду, невыполнени­ем заданий бригадира, низкой производительностью труда, нарушения трудовой и технологической дисциплины, правил техники безопасности и др[[14]](#footnote-14)2. Повышение коэффициента участия практикуется в случаях, когда рабочие добиваются более высокой производительности труда по сравнению с другими членами бригады, осваивают смежные специально­сти (операции), проявляют инициативу при выполнении производствен­ных заданий, достигают высокого качества выполняемых работ. На прак­тике коэффициенты участия, устанавливаемые в бригадах, чаще всего находятся в диапазоне 0,8—1,5. Тарифная заработная плата за отработанное время обычно гарантируется, а величина сдельного приработка опреде­ляется пропорционально коэффициенту участия.

В бригадах с устойчивым разделением труда где каждый рабочий выполняет определенный круг обязанностей и его квалификация пол­ностью соответствует сложности выполняемой работы, заработок на­числяется по индивидуальным расценкам. Последние определяются по формуле:



где R инд — индивидуальная расценка; Н выр.бр.- бригадная норма выработки.

В этом случае нет проблемы распределения общей суммы коллек­тивного заработка. Для каждого рабочего заработок исчисляется за произведенную бригадой продукцию, но по индивидуальным расцен­кам, а фактический заработок бригады представляет собой сумму зара­ботков всех ее участников,

На поточных и конвейерных линиях со строго регламентирован­ным ритмом работы величина заработной платы устанавливается на каждое готовое изделие, индивидуальная сдельная расценка рассчиты­вается на каждую технологическую операцию.

Если рабочий наряду со своей операцией выполняет смежную, под­меняя другого рабочего, и при этом не нарушает ритма работы бригады, то заработок начисляется ему за все фактически выполненные операции с учетом количества годных изделий, выпущенных бригадой в целом.

Распределение бригадного заработка между членами бригады зависит от того, акая часть заработка распределяется и от особенностей учета результатов труда каждого члена бригады. Наиболее часто в производственной практике применяются следующие варианты:

1. Фонд оплаты труда распределяется пропорционально тарифному заработку работника:



Если часовая тарифная ставка в течении расчетного периода менялась, то тарифный заработок определяется как сумма произведений часовых ставок на соответствующее время для каждого работника.

При этом способе практически делится приработок[[15]](#footnote-15)1, который может состоять из части фонда заработной платы отсутствующих работников и премии:

1. Часть ФОТбр (приработок) распределяется пропорционально рабочему времени, часовой тарифной ставке и коэффициента трудового участия.



При этом приработок находится как разность сдельного заработка и тарифной заработной платы.

1. Весь ФОТбр распределяется через КТУ (коэффициент трудового участия).



1. Распределение приработка бригады используется только коэффициент трудового участия



**ГЛАВА II. ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ОАО «АШАСВЕТ»**

**2.1. Материально-техническая характеристика ОАО "АШАСВЕТ "**

ОАО "Ашасвет"  - производитель светотехничеких изделий для нефтяной, газовой, автомобильной, авиационной, станкостроительной и других промышленностей. Предприятие ОАО "Ашасвет" успешно работает, и в 2002 году отмечало своё 60-летие. Светотехники предприятия вступили в новый век, в новое тысячелетие с положительной динамикой роста производства. Это стало возможным из-за широких технологических возможностей изготовления изделий высокого качества и постоянного увеличения и обновления ассортимента. Мы всегда открыты для взаимного сотрудничества как в производстве, так и в реализации светотехнической продукции.

Приказом народного комиссара электропромышленности СССР N 5 от 07.01.42г. на базе Московского завода "Электросвет" им. Яблочкова в г. Аше был создан электроарматурный завод "Электролуч" Министерства электротехнической промышленности СССР. Заводу был присвоен номер 378 и определена номенклатура и специализация завода по выпуску электроооборудования. В марте 1942 года завод выпустил первую продукцию электроосветительной арматуры для фронта. В номенклатуру входили электропатроны, переносные лампы, кабинные лампы, вилки и другие изделия.

С 1950г. по 1957г. были расширены за счет вновь построенных корпусов цехи: штамповочный, гальванический, ремонтно-механический, ремонтно-строительный, сборочный и инструментальный.

В 1963-1973г. вводятся новые производительные площадки, создаются инструментальная, технологическая и конструкторская службы завода, ремонтное хозяйство. Организуются испытательная и метрологическая лаборатории. Освоено производство взрывозащищенных и химстойких светильников. В 1968г. начаты конструкторские проработки изделий культбыта. В производство внедрялось новое оборудование и технологии - шестишпиндельные автоматы, агрегатные станки, и многоместные прессформы. В 1981г. при подготовке производства новых изделий внедрен уникальный процесс гидромеханической вытяжки крупногабаритных отражателей.

С производством ТНП внедрялись новые технологические процессы:

* вакуумное напыление;
* анодирование алюминиевых деталей;
* блестящее никелирование;

А с основанием в 1992г. ОАО "Ашасвет":

* вакуумная металлизация (латунь, бронза, нержавейка);
* метод порошковых полимерных покрытий.

Предприятие специализируется на изготовлении более восьмидесяти видов изделий:

* светильников бытовых и промышленных, в т. ч. применяемых в автомобильной, авиационной, станкостроительной, нефтяной и газовой промышленности;
* электронагревательных приборов ("Гольфстрим", "Урал-6", "Элав");
* светомаяков;
* электроустановочных изделий.

ОАО "Ашасвет" является ведущим предприятием в выпуске переносных взрывозащищенных светильников и основным производителем в отрасли. Ведутся маркетинговые исследования, опытно-конструкторские работы, подготовка производства новых изделий. С 2000г. на предприятии внедряется программа по переходу на работу в международной системе качества ИСО-9000.

В настоящее время предприятие имеет пять основных цехов, четыре вспомогательных цеха, производственные и вспомогательные участки, развитый складской комплекс площадью 5000 кв.м. На предприятии имеются следующие виды производств и технологических процессов:

* штамповочное производство на базе многопозиционных пресс-автоматов, кривошипных прессов, пресса двойного действия;
* механообрабатывающее производство с применением токарных станков с ЧПУ, токарных автоматов, агрегатных и многошпиндельных станков, холодновысадочных и резьбонакаточных автоматов;
* гальваническое и окрасочное производство располагают стационарными ваннами для цинкования, никелирования порошковым напылением, вакуумной металлизацией, термодиффузионным цинкованием;
* переработка пластмасс на базе гидравлических прессов и термопластавтоматов;
* сборочное производство основано на базе специализированных сборочных участков, оснащенных нестандартным оборудованием;
* инструментальное производство и участок спецтехоборудования оснащены координатно-расточными станками, оптико-профилешлифовальными, электроэррозионными и др.

Испытательная лаборатория ОАО "Ашасвет", аккредитована в системе сертификации ГОСТ (номер аттестата РОСС RU.0001.22МЮ28), проводит все виды испытаний, а именно: климатические, механические, тепловые, светотехнические, проверка системы защиты на светильники для освещения жилых, общественных, производственных помещений, а так же ручные светильники на соответствие ГОСТов 8607;17677;7110.

Таким образом, можно заключить, что ОАО «Ашасвет» является динамично развивающимся предприятием не имеющем прямых конкурентов в регионе. Продукция данного предприятия пользуется устойчивым спросом не только на внутреннем, но и внешнем рынках. Выпускаемые изделия отличаются высоким качеством и высокими эстетическими характеристиками. Так же данная продукция является высокотехнологичной и наукоемкой.

В разрезе данного анализа нами будут рассмотрены показатели, характеризующие эффективность деятельности ОАО «Ашасвет». Среди данных показателей можно выделить динамику выручки от реализации продукции (работ, услуг) (стр. 010 Ф №2),себестоимость произведенной продукции (работ, услуг) (стр. 020 Ф №2), динамику прибыли от продаж (стр. 050 Ф №2) и динамику чистой прибыли (стр. 150 Ф №2). Период исследования при этом составляет 3 год т.е. 2000, 2001 и 2002 годы. По данным указанного источника за исследуемые периоды составим таблицу.

Таблица №2.1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Период | | |
| 2000 г | 2001 г | 2002 г |
| Выручка от реализации тыс. руб. | 47790 | 50705 | 62337 |
| Себестоимость продукции тыс. руб. | 42689 | 43611 | 55479 |
| Прибыль тыс. руб. | 5101 | 7094 | 6858 |
| Чистая прибыль тыс. руб. | 3891 | 4005 | 4593 |

Графически данная динамика выглядит следующим образом:

Диаграмма 2.1.



Из диаграммы 2.1. видно, что ОАО «Ашасвет» является динамично развивающимся предприятием. Выручка от реализации продукции в 2002 году по сравнению с 2001 годом выросла на 22,9%, а в 2001 году по сравнению с 1999 годом она возросла на 6,09 %. Чистая прибыль так же возрастает из года в год на протяжении всего периода исследования.

Рассмотрим динамику показателей рентабельности продаж за период 2000 – 2002 гг.



Графически данную динамику можно представить следующим образом:

Диаграмма 2.2.



Данное обстоятельство можно объяснить тем, что руководство ОАО «Ашасвет» проводит активную политику налогового планирования и налог на прибыль, уплачиваемый данным предприятием можно уменьшить только путем сокращения налогооблагаемой базы по налогу на прибыль[[16]](#footnote-16)1. Для целей экономического анализа следует рассмотреть показатель фондовооруженности труда, определяемый как отношение среднегодовой стоимости основных производственных фондов и среднесписочной численности промышленно-производственного персонала. (диаграмма 2.3.)

Диаграмма 2.3.



Фондовооруженность труда на исследуемом предприятии довольно значительно меняется в период 2000-2002 гг. Резкий спад фондовооруженности наблюдается в 2001 году. Данное явление можно объяснить тем, что в 2001 году наряду с сокращением численности ППП произошло массовое сокращение старых неконкурентных производств. Многие потоковые линии были демонтированы и проданы по остаточной стоимости. Как следствие, сократилась среднегодовая стоимость основных производственных фондов и, соответственно, уменьшилась фондовооруженность труда.

**2.2. Анализ трудовых показателей ОАО «АШАСВЕТ»**

Анализ трудовых показателей является важнейшим этапом исследования деятельности данного хозяйствующего субъекта. Данный анализ использует методы сравнения (абсолютное и относительное отклонение, метод абсолютных разниц)

Для анализа трудовых показателей необходимы следующие данные за исследуемый период (2000 – 2002г.г.).

Таблица №2.2.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Исходные данные формы 2-т | 2000год | 2001 год | 2002 год |
| 1. Среднесписочная численность промышленно – производственного персонала (ППП), чел.   из него:  рабочих  служащих | 525  417  108 | 498  417  81 | 505  417  88 |
| 1. Отработано рабочими   чел, дней  чел, час. | 90906  681795 | 90072  666533 | 90505  678545 |
| 1. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.   из него:  служащих  рабочих  в т.ч.  прямой фонд  Доплаты в структуре:  часового фонда  дневного фонда  годового фонда | 12855  6562  6293  4405  944  95  849 | 15906  8543  7363  5302  957  147  958 | 13203  7340  5863  3844  908  115  996 |
| 1. Объём продукции (в сопоставимых ценах), тыс. руб. | 47790 | 50705 | 62337 |

Производительность труда, объём продукции.

Определим производительность труда ППП

ПТ00ППП = Q00/Ч00ср.спис.ППП = 47790000/525 = 91028,6 руб.

ПТ01ППП = Q01/Ч01ср. спис. ППП = 50705000/498 = 101817,3 руб.

ПТ02ППП= Q02/Ч02ср. спис. ППП =62337000/505=123439,6 руб.

Выясним абсолютное отклонение

∆ПТППП01 = ПТ01ППП - ПТ00ППП = 101817,3 – 91028,6 = + 10788,7 руб.

∆ПТППП02 = ПТ02ППП - ПТ01ППП= 123439,6 - 101817,3 = + 21622,3 руб.

Определим относительное отклонение

JПТППП01 = ПТ01ППП /ПТ00ППП = 101817,3/91028,6 = 1,119

JПТППП02= ПТ02ППП /ПТ01ППП =123439,6/101817,3 = 1,212

Как видно из данного решения, производительность труда промышленно – производственного персонала в период 2000 – 2002 года неуклонно возрастает. Это объясняется тем, что темп роста объемов производства превышает темп роста численности ППП.

Проанализируем производительность труда на одного рабочего ОАО «Ашасвет» в период 2000 – 2002 гг..

ПТ00раб. = Q00/Ч00ср.спис.раб. = 47790000/417 = 114604,3 руб.

ПТ01раб. = Q01/Ч01ср.спис.раб. = 50705000/417 = 121594,7 руб.

ПТ02раб. = Q02/Ч02ср.спис.раб. = 62337000/417 = 149489,2 руб.

Выясним абсолютное отклонение

∆ПТраб.01 = ПТ01раб. – ПТ00раб. = 121594,7 – 114604,3 = + 6990,4 руб.

∆ПТраб.02 = ПТ02раб. – ПТ01раб = 149489,2 - 121594,7 = + 27894,5 руб.

Определим относительное отклонение

JПТраб.01 = ПТ01раб. /ПТ00раб. = 121594,7/114604,3 = 1,061

JПТраб.02 = ПТ02раб. /ПТ01раб = 149489,2/121594,7 = 1,229

На диаграмме 2.4. видно динамику изменения абсолютных показателей производительности труда ППП и рабочих в исследуемый период.

Диаграмма 2.4.



Представим графически (диаграмма 2.5) динамику относительных показателей производительности труда ППП и рабочих, где за базу принят показатель 2000 года.

Диаграмма 2.5.



Определим среднедневную производительность труда рабочих

ПТ00дн. = Q00/Т00эф. = 47790000/90906 = 525,7 руб.

ПТ01дн. = Q01/Т01эф. = 50705000/90072 = 562,9 руб.

ПТ02дн. = Q02/Т02эф. = 62337000/90505= 688,8 руб.

Выясним абсолютное отклонение

∆ПТдн.01 = ПТ01дн. – ПТ00дн. = 562,9 – 525,7 = + 37,2 руб.

∆ПТдн.02 = ПТ02дн. - ПТ01дн = 688,8 - 562,9 = + 125,9 руб.

Найдем динамику дневной производительности труда рабочих исследуемого предприятия за период анализа.

JПТдн.01 = ПТ01дн. /ПТ00дн. = 562,9/525,7 = 1,071

JПТдн.02 = ПТ02дн. /ПТ01дн = 688,8/562,9 = 1,223

Определим среднечасовую производительность труда рабочих данного предприятия за период 2000-2002 гг.

ПТ00час. = Q00/Т00эф. = 47790000/681795 = 70,1 руб.

ПТ01час. = Q01/Т01эф. = 50705000/666533 = 76,1 руб.

ПТ02час. = Q02/Т02эф. = 62337000/678545 = 91,8 руб.

Выясним абсолютное отклонение данного показателя.

∆ПТчас.01 = ПТ01час. - ПТ00час. = 76,1 – 70,1 = + 6 руб.

∆ПТчас.02 = ПТ02час. – ПТ00час.  = 91,8 - 76,1 = +15,7 руб

Относительное отклонение между показателями производительности труда в соответствующие периоды.

JПТчас.01 = ПТ01час. /ПТ00час. = 76,1/70,1= 1,086

JПТчас.02 = ПТ02час. /ПТ01час = 91,8**/**76,1 = 1,206

Как видно из расчетов, данный показатель в период 2000-2002 годы растет. Причем, больший рост отмечен в период 2001-2002 годы. Данное явление так же объясняется тем, что темп роста объема производства намного превышает рост темпа роста показателей отработанного времени (человеко/дней и человеко/часов).

Выясним отклонение по объёму производства

∆Q01 = Q00 – Q01 = 50705000 – 47790000 = + 2915000 руб.

∆Q02 = Q01 – Q02 = 62337000 – 50705000 = + 11632000 руб.

Определим влияние численности персонала на объём производства в период 2000-2001 годы.

∆QЧ01 = (Ч00 –Ч01) \* ПТ00 = (498 – 525)\*91028,6= - 2457772,2 руб.

∆QЧ02 = (Ч01 –Ч02) \* ПТ01 = (505 – 498)\* 101817,3 = 712738,5руб.

Определим влияние производительности труда на объём производства

∆QПТ01 = (ПТ01 –ПТ00) \* Ч01 = (101817,3 – 91028,6)\*498 = + 5372772,6 руб.

∆QПТ02 = (ПТ02 –ПТ01) \* Ч02 = (123439,6 - 101817,3)\*505 = + 10919261,5 руб.

Определим влияние на объём производства обоих факторов

∆Q01 = QПТ01 + QЧ01 = 5372772,6 + (- 2457772,2) = + 2915000,4 руб.

∆Q02 = QПТ02 + QЧ02 = 10919261,5 + 712738,5 = +11632000 руб.

Таким образом, снижение численности ППП в 2001 году по сравнению с 2000 годом на 27 человек привело к снижению объема производства на 2457772,2 руб., а рост числа ППП в 2002 году по сравнению с 2001 годом привело к увеличению объема производства на 712738,5 руб. Рост производительности труда в 2001 году на 91028,6 рублей привело к увеличению объема производства на 5372772,6 рублей, а рост производительности труда в 2002 году на 21622,3 рублей в год привело к росту объемов производства на 10919261,5 руб.

**2.3 Заработная плата. Структура заработной платы.**

Сопоставим отчётные и базисные показатели затрат по заработной плате

С00ЗП = ФЗП00ППП/Q00 = 12855000/47790000 = 0,27 руб.

С01ЗП = ФЗП01ППП/Q01 = 15906000/50705000 = 0,31 руб.

С02ЗП = ФЗП02ППП/Q02 = 13203000/62337000 = 0,21 руб.

Покажем на диаграмме 2.6 данную динамику доли расходов на оплату труда за период 2000-2002 на ОАО «Ашасвет»

Диаграмма 2.6.



Индекс

JСзп01 = С01ЗП/ С00ЗП = 0,31/0,27 = 1,148

JСзп02 = С02ЗП/ С01ЗП  = 0,21/0,31 =0,677

Вывод: в целом затраты заработной платы на рубль произведённой продукции уменьшились. Для выяснения причин нужно провести детальный анализ по всем показателям. Данный факт говорит о несовершенстве системы оплаты труда работникам исследуемого предприятия.

Для обеспечения объективного анализа изменения фонда заработной платы необходимо скорректировать величину запланированного фонда заработной платы с учётом фактического изменения объёма производства

Сделаем расчёт скорректированного планового фонда промышленно-производственного персонала

ФЗПпланскор. ППП = ФЗПплан ППП \* JQ

JQ01 = Q01 /Q00 = 50705000/47790000 = 1,061

JQ02 = Q02 /Q01 = 62337000/50705000 = 1,229

Диаграмма 2.7.



Отчетливо видно, что объем производства товаров, работ и услуг ОАО «Ашасвет» непрерывно возрастает.

Выясним абсолютное отклонение

∆ФЗПскор01 = ФЗП01 – ФЗПпланскор01.

∆ФЗПскор02 = ФЗП02 – ФЗПпланскор02

∆ФЗПскорППП01 = 15906000 – 13639155 = + 2266845 руб.

∆ФЗПскорслуж.01 = 8543000 – 6962282 = + 1580718 руб.

∆ФЗПскорраб.01 = 7363000 – 6676873 = + 686127 руб.

∆ФЗПскорППП02 = 13203000 – 19548474 = - 6345474 руб.

∆ФЗПскорслуж.02 = 7340000 – 8543000 = - 1203000 руб.

∆ФЗПскорраб.02 = 5863000 – 7363000 = - 1500000 руб.

Определим относительное отклонение

JФЗПскор.01 = ФЗП01/ФЗПпланскор00.

JФЗПскор.02 = ФЗП02/ФЗПпланскор01

JФЗПскор.ППП01 = 15906000/13639155 = 1,166

JФЗПскор.служ.01 = 8543000/6962282 = 1,227

JФЗПскор.раб.01 = 7363000/6676873 = 1,103

JФЗПскор.ППП02 = 13203000/19548474 =0,675

JФЗПскор.служ.02 = 7340000/8543000 = 0,859

JФЗПскор.раб.02 = 5863000/7363000 = 0,796

Диаграмма 2.8.



Сведем полученные результаты в сводную таблицу (Приложение 2).

Из данной таблицы можно видеть, что фонд заработной платы 2002 года всех категорий работников довольно низкий по сравнению с скорректированными значениями фонда заработной платы 2001 года.

Происходит изменение и заработной платы

Таблица №2.3.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2000 год (скорр.) | 2001 год | 2002 год | Отклонение | | Индекс | |
| 2000-2001 | 2001-2002 | 01/00 | 02/01 |
| ЗП ср.ППП | 25979,3 | 31939,7 | 26144,5 | 5670,4 | 5795,2 | 1,230 | 0,818 |
| ЗП ср.служ. | 64465,5 | 105469 | 83409 | 41003,5 | -22060 | 1,102 | 0,791 |
| ЗПср.раб. | 16011 | 17657 | 14059,9 | -1646 | -3597,1 | 1,636 | 0,796 |

Графически данные показатели можно представить следующим образом:

Диаграмма 2.9



Вывод: в соответствии с проведённым анализом отмечаем превышение отчётных показателей средней заработной платы над плановыми скорректированными показателями средней заработной платы в отдельные периоды. Однако, в целом оплата труда рабочих основного производства ОАО «Ашасвет» остается на довольно низком уровне, что говорит о несовершенстве системы оплаты труда. Особенно сильно снизилась оплата труда работников всех категорий в 2002 году.

**2.4. Оценка состояния организации коллективной формы оплаты труда работников ОАО «Ашасвет»**

В процессе своей деятельности, ОАО «Ашасвет» реализует две основные формы оплаты труда:

* Индивидуальную;
* Коллективную.

Индивидуальная форма оплаты труда применяется, как правило, в отношении работников не занимающихся производством продукции потоковым методом. Это относится главным образом к работникам вспомогательных производств и участков не основного поля деятельности. Для анализа коллективной формы оплаты труда очень важно знать долю работников, зарабатывающих деньги в рамках данной формы оплаты за труд. На таблице №2.7. показан состав рабочих в период исследования 2000 – 2002 годы:

Таблица № 2.4.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Форма оплаты труда работников | Период исследования | | |
| 2000 год | 2001 год | 2002 год |
| Индивидуальная (чел) | 79 | 86 | 72 |
| Коллективная (чел) | 338 | 331 | 345 |
| Всего | 417 | 417 | 417 |

Из таблицы видно, что основная доля рабочих занята в рамках коллективной формы оплаты труда. Причем общая динамика показывает, что число занятых рабочих в период 2000 – 2002 годы растет. Данное обстоятельство объясняется тем, что производство ОАО «Ашасвет» направлено в первую очередь на выпуск предметов массового потребления, пользующихся спросом у населения. Производство данных предметов находится в поле деятельности производственных бригад, в состав которых входят основные рабочие.

Формирование бригадного заработка происходит на основе квалификации работника и отработанного времени. Квалификация работников определяется в соответствии с присвоенным ему разрядом тарифной сетки. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

На таблице № 2.5. представлена тарифная сетка, применяемая для дифференциации оплаты труда работников ОАО «Ашасвет»:

Таблица №2.5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тарифный разряд | Тарифный коэффициент | Тарифная ставка часовая (руб/час) |
| 1 | 1,00 | 8,57р. |
| 2 | 1,14 | 9,78р. |
| 3 | 1,30 | 11,14р. |
| 4 | 1,48 | 12,70р. |
| 5 | 1,69 | 14,48р. |
| 6 | 1,87 | 16,08р. |
| 7 | 2,08 | 17,84р. |
| 8 | 2,31 | 19,81р. |
| 9 | 2,56 | 21,99р. |
| 10 | 2,85 | 24,40р. |
| 11 | 3,10 | 26,60р. |
| 12 | 3,38 | 28,99р. |
| 13 | 3,69 | 31,60р. |
| 14 | 4,02 | 34,45р. |
| 15 | 4,38 | 37,55р. |

Тарифная ставка часовая первого разряда определяется как отношение минимальной заработной платы на предприятии к среднестатистической продолжительности рабочего месяца в часах. Формулой это можно выразить как:



На ОАО «Ашасвет» месячная ставка первого разряда составляет 1450 рублей по состоянию на 1 января 2003 года. Среднестатистическое количество рабочих часов в месяц равняется 169,1 (час). Рост месячной ставки первого разряда происходит ежеквартально, с целью реального увеличения заработной платы.

Таким образом, часовая ставка первого разряда составляет 8,57 рублей.

Данная тарифная сетка характеризуется как регрессивно – возрастающая, так как относительное отклонение между тарифными коэффициентами снижается. С первого по пятый разряд данное отношение равняется 1,14 или отклонение составляет 14%, с пятого по10 разряд данный показатель равен 11%, а от десятого до пятнадцатого это значение равняется 9%.

Важное значение для формирования фонда заработной платы производственных бригад имеет показатель *сдельного приработка.*

Сдельный приработок определяется как разница между сдельным заработком и тарифной заработной платы:



где Рколл – расценка сдельная коллективная за единицу продукции;

Сдельный приработок отдельного работника определяется пропорционально двум параметрам:

* отработанное время работникам за отчетный период (час);
* уровень квалификации работника;

Данное выражение выглядит следующим образом:



Данное выражение позволяет работникам отдела труда и заработной платы и расчетного отдела бухгалтерии узнать заработную плату начисленную без доплат и удержаний. Специалистам отдела труда и заработной платы нетрудно заметить, что данная система оплаты коллективного труда не лишена изъянов и требует методологической доработки. Новая система оплаты коллективного труда должна отвечать требованиям справедливости и не должна уравнивать оплату труда работников, вложивших различное количество труда разного качества.

Приведем пример расчета заработной платы работников одной из бригад сборочного цеха ОАО «Ашасвет» за январь 2002 года (Таблица №2.9.). Расценка за единицу продукции (бра) равняется 198 рублей. Бригадой изготовлено 267 единиц данной продукции. Таким образом, заработная плата сдельная находится как отношение расценки сдельной за единицу продукции и объема производства данной структурной единицей. Величина сдельной заработной платы составила 52866 рублей. Сдельный приработок бригады составил: 52866-21131,61= 31734,39 рублей.

Распределение сдельного приработка осуществляется пропорционально квалификации работника и отработанного им времени. Сумма начисленной заработной платы составляется из сдельного приработка и величины тарифной заработной платы.

Оплата труда работников данного цеха значительно выше чем оплата труда работников остальных структурных подразделений основного производства. Это объясняется тем, что данный цех является профилирующим и от качества работы сотрудников данного цеха зависит конкурентоспособность производимой продукции.

В целях анализа оплаты труда, так же важное значение приобретает и определение доли тарифной заработной платы в структуре доходов работников ОАО «Ашасвет». На диаграмме 2.10. можно увидеть данное значение доли у работников бригады.

Из диаграммы 2.10. видно, что доля тарифной заработной платы работников бригады составляет 40%.

Таким образом, доли сдельного приработка в структуре оплаты коллективного труда составляет 60%.

Диаграмма 2.10



Среди доплат, имеющих место на ОАО «Ашасвет» можно выделить следующие:

* Доплаты за работу в ночное время, в праздничные дни, и работу в условиях отличных от нормальных;
* Доплаты в виде поясного коэффициента (в Челябинской области данный коэффициент равен 1,15);
* Другие.

### Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы носят различный характер и осуществляются в зависимости от причин их образования. Имеют место:

* Налоговые удержания;
* Удержания по исполнительным листам;
* Удержания по результатам деятельности работника в отчетный период.

Удержание по единому социальному налогу производится в полном соответствии с Методическими рекомендациями[[17]](#footnote-17)1. Данные рекомендации предполагают четыре шкалы ставок и абсолютных величин единого социального налога.

Единый социальный налог рассчитывается персонифицировано в зависимости от фонда оплаты труда каждого работника нарастающим итогом. Если фонд заработной платы работника не превысил с начала года нарастающим итогом 100000 рублей, то в отношении данного работника применяются максимальные ставки налогообложения фонда заработной платы.

В соответствии с Федеральным законом[[18]](#footnote-18)2 от фонда оплаты труда начисляются стразовые взносы по травматизму и от несчастных случаев. Всех работников делят на 22 группы в зависимости от профессиональной принадлежности. В зависимости от присвоенной группы начисляется налог в размере от 0,2% от фонда оплаты труда для первой группы до 8,5% от фонда оплаты труда для работников 22 группы. Из начисленной работникам организации заработной платы, оп­латы труда по трудовым соглашениям, договора подряда и по совмес­тительству производят различные удержания, которые можно разде­лить на две группы: обязательные удержания и удержания по инициа­тиве организации. Обязательными удержаниями являются налог на доходы физи­ческих лиц, по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

По инициативе руководства через бухгалтерию ОАО «Ашасвет» из заработной платы работников могут быть произведены следующие удержания: долг за работником; ранее выданные плановый аванс и выплаты, сде­ланные в межрасчетный период; в погашение задолженности по под­отчетным суммам; квартплата (по спискам, предоставленным ЖКО предприятиям); за содержание ребенка в ведомственных дошкольных учреждениях; за ущерб, нанесенный производству; за порчу, недоста­чу или утерю материальных ценностей; за брак; денежные начеты; за товары, купленные в кредит; подписная плата за периодические изда­ния; членские профсоюзные взносы; перечисления сторонним орга­низациям и в кассу взаимопомощи; перечисления в филиалы Сберега­тельного банка города Аша. В соответствии со второй частью Налогового кодекса[[19]](#footnote-19)1 с 1 января 2001 г. подоходный налог заменен на налог на доходы с физических лиц.

Налогоплательщиками налога на доходы с физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Рос­сийской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, расположенных в Российской Федерации, не являю­щиеся налоговыми резидентами Российской Федерации. При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение следующих стандартных налоговых вычетов:

1) в размере 3000 руб. за каждый месяц налогового периода (для лиц, получивших или перенесших лучевую болезнь и другие заболе­вания, связанные с радиационным воздействием вследствие катаст­рофы на Чернобыльской АЭС либо с работами по ликвидации послед­ствий катастрофы на Чернобыльский АЭС, и др.);

2) в размере 500 руб. за каждый месяц налогового периода (Героев Советского Союза и Героев Российской Федерации, а также лиц, на­гражденных орденом Славы трех степеней, и др.);

3) в размере 400 руб. за каждый месяц налогового периода — распространяется на те категории налогоплательщиков, которые не пере­числены в п.п. 1-2, и действует до месяца, в котором их доход, исчис­ленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 20 000 руб. Начиная с месяца, в котором указанный доход превысил 20 000 руб., налоговый вычет, предусмотренный настоящим подпунк­том, не применяется;

4) в размере 300 руб. за каждый месяц налогового периода — распространяется на каждого ребенка у налогоплательщиков, на обеспе­чении которых находится ребенок, являющихся родителями или суп­ругами родителей, опекунами или попечителями, и действует до ме­сяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода, превысил 20 000 руб. Начиная с месяца, в кото­ром указанный доход превысил 20 000 руб., налоговый расчет, пре­дусмотренный настоящим подпунктом, не применяется.

Налоговый вычет расходов на содержание ребенка (детей) произ­водится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося дневной формы обучения, аспиранта, ординатора, студен­та, курсанта в возрасте до 24 лет у родителей и (или) супругов, опеку­нов или попечителей;

Вдовам (вдовцам), одиноким родителям, опекунам или попечите­лям налоговый вычет производится в двойном размере. Предоставле­ние указанного вычета вдовам (вдовцам), одиноким родителям пре­кращается с месяца, следующего за вступлением их в брак.

Помимо перечисленных налоговых вычетов налогоплательщики имеют право на социальные, имущественные и профессиональные вычеты.[[20]](#footnote-20)1 Социальные налоговые вычеты предоставляются в сумме доходов, перечисляемых налогоплательщиком на благотворительные цели; в сумме, уплаченной в налоговом периоде, за обучение в образова­тельных учреждениях (до 25 000 руб.), а также за услуги по лечению (до 25 000 руб.).

Указанные вычеты предоставляются на самого налогоплательщи­ка и на его детей. По дорогостоящим видам лечения в медицинских учреждениях РФ (по установленному Правительством РФ перечню) сумма налогового вычета принимается в размере фактически произ­веденных расходов.

**ГЛАВА III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «АШАСВЕТ»**

**3.1. Рекомендации совершенствования систем оплаты коллективного труда**

Осуществляемый в настоящее время переход от административно-командных методов управления к регулируемой рыночной экономике, построенной на многообразии форм собственности, предполагает необходимость переосмысления сущности и содержания оплаты труда. В основе механизма распределения по труду лежат следующие. критерии: определение оптимального соотношения централизованного регулирования заработной платы с правами организаций в области оплаты труда; определение уровня минимальной зарплаты; разработка методики коллективно-договорного регулирования распределения по труду.

Основной смысл всей работы в области материального вознаграждения сотрудников организации состоит в том, чтобы определить меру труда и размер его оплаты. Разработка оптимальных соотношений в оплате труда различной сложности является наиболее важным моментом в системе дифференциации заработной платы. Такой подход обеспечивает соответствие размеров в оплате труда с его качественными показателями Речь идет о справедливом вознаграждении за труд. Уровень оплаты труда в организации должен быть таким, чтобы работники вашей организации не завидовали сотрудникам конкурирующих фирм. Иначе мы столкнемся с таким явлением, как "миграция рабочей силы", что отрицательно скажется на организации. Чтобы этого не произошло, система оплаты и стимулирования труда до отвечать следующим требованиям:

1. Оплата по результатам работы. Оплата по труду (формула "каждому - по труду") имеет двоякое толкование. Под трудом можно понимать либо его результат, либо затраты (количество труда). Принцип "по затратам труда" гарантировал индивидуальную зарплату, но не регулировал ее. Регулирование происходит с учетом затрат и результатов труда. Отсюда вывод: платить нужно не по труду, а по его результатам.

2. Уверенность и защищенность работников. Заработная плата должна формировать у сотрудников чувство уверенности в завтрашнем дне и защищенность их от изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации. Задача состоит в том, чтобы сотрудники максимум внимания сосредоточивали на решении главных задач организации. Их не должны отвлекать денежные проблемы, связанные с материальным обеспечением себя и своей семьи. Эту задачу должна решать гарантированная часть заработной платы.

3. Стимулирующий и мотивирующий аспект зарплаты. Система оплаты труда должна включать действенные средства стимулирования и мотивации. Работникам предоставляется возможность получать больше, чем просто фиксированную заработную плату. В связи с этим вводятся дополнительные выплаты, прямо связанные с достижениями сотрудников.

1. Дополнительные (поощрительные) формы оплаты труда за личный вклад. В дополнение к основной заработной плате организация устанавливает различного рода льготы для лучших работников. Это служит своего рода оценкой и признанием организацией особо качественной работы сотрудника или достижения им важных для организации результатов. Дополнительные формы оплаты труда включают: скидки на покупку товаров фирмы; субсидии на питание; оплату расходов на образование; медицинское обслуживание; страхование жизни и т.п.

Из предыдущей главы нами указывалось, что действующая система оплаты коллективного труда на ОАО «Ашасвет» далека от совершенства и требует дальнейшей доработки. Данное обстоятельство вызвано тем, что оплата труда работника – члена коллектива, бригады должна генерироваться в соответствии с качеством труда, трудовой дисциплиной и желанием трудится на благо всего хозяйствующего субъекта.

В соответствии с тем, что действующая система оплаты труда не является оптимальной нами предлагается ряд мероприятий по ее совершенствованию:

Мы предлагаем ввести показатель – коэффициент трудового участия. Данный показатель помогает руководству предприятия оплачивать труд работников бригады не только в зависимости от результатов деятельности данной структурной единицы производства, но и с учетом его личных качеств и вклада. Данный показатель учитывает и трудовую дисциплину.

Показатель КТУ назначается руководителем структурного подразделения, в данном случае бригадиром. Назначение данного показателя проходит ежемесячно. Данная процедура проходит в форме совета бригады, на котором в результате открытого обсуждения принимается КТУ, который варьируется от 0,8 до 1,3. Приведем перечень причин повышения КТУ:

* За сдачу всей продукции в течении месяца с первого предъявления – до0,1;
* За оперативность и инициативу при выполнении заданий бригадира – от 0,05 до 0,1;
* За освоение смежных профессий (для комплексных бригад): одной профессии – до0,05, двух и более профессий от0,1 до 0,15;
* За помощь отстающим и новым рабочим, за наставничество – от 0,1 до 0,3;

Примерные величины снижения тарифного коэффициента:

* За каждый случай возврата продукции по вине рабочего – от 0,05 до 0,1;
* За каждый случай нарушения технологической и производственной дисциплины – 0,01;
* За каждый случай нарушения правил техники безопасности – от 0,05 до 0,1[[21]](#footnote-21)1.

На диаграмме 2.11 указана оплата труда работников с учетом принятого КТУ.

Видно, что по сравнению с данными за январь месяц, которые были действительны на ОАО «Ашасвет» в данный период, показатели оплаты труда работников данной структурной единицы заработали значительно больше. Данное обстоятельство объясняется тем, что дисциплина труда данной структурной единицы находится на высшем уровне.

Диаграмма 2.11



На диаграмме 2.11 видно, что с учетом КТУ доли отдельных составляющих в структуре получаемых доходов работников сборочного цеха ОАО «Ашасвет» изменились. Данное изменение произошло за счет присутствия в расчетах показателя КТУ.

Коллективная форма оплаты и организации труда применяется и на повременно оплачиваемых работах как в основном, так и во вспомогательном производстве. Рабочим повременщикам, выплачивается тарифная ставка присвоенного разряда и премия за количественные и качественные показатели работы. При начислении премии может применяться КТУ. Рабочим повременщикам выплачиваются доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих рабочих, сумма этих доплат среди рабочих бригады может так же распределяться с учетом КТУ.

**3.2. Предложения по улучшению учёта, планирования трудовых показателей**

Целью анализа показателей по труду и заработной плате является изучение и оценка эффективности использования рабочей силы – затрат труда.

Исходя из указанной цели, основными задачами использования труда и заработной платы являются:

* в области использования рабочей силы – изучение численности
* работников по составу, уровню квалификации, в динамике и по сравнению с другими предприятиями на фоне показателей по отрасли в данном регионе и в целом по стране; оценка эффективности труда работников по величине его производительности (товарообороту в расчёте на одного работника), доли экстенсивных и интенсивных факторов роста производительности труда и выявление причин изменения указанных показателей; расчёт изменения численности работников и производительности труда на динамику товарооборота; исследование используемых норм выработки и затрат времени и их влияние на рост производительности труда; выявление резервов улучшения использования рабочей силы;

Таблица №2.6.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п.п.** | **Должность** | **Разряд** | **Тарифная ставка часовая (руб/час)** | **Отработанное время (час)** | **Заработная плата по тарифу** | **КТУ** | **Распределительный параметр** | **Сдельный приработок** | **Всего** |
| 1 | Мастер | 8 | 19,81р. | 153,00 | 3 030,93р. | 1,10 | 3 334,02р. | 4 484,15р. | 7 515,08р. |
| 2 | Бригадир | 6 | 16,08р. | 149,00 | 2 395,92р. | 1,05 | 2 515,72р. | 3 383,56р. | 5 779,48р. |
| 3 | Сборщик | 5 | 14,48р. | 151,00 | 2 186,48р. | 1,10 | 2 405,13р. | 3 234,82р. | 5 421,30р. |
| 4 | Сборщик | 5 | 14,48р. | 151,00 | 2 186,48р. | 1,15 | 2 514,45р. | 3 381,86р. | 5 568,34р. |
| 5 | Сборщик | 4 | 12,70р. | 160,00 | 2 032,00р. | 1,10 | 2 235,20р. | 3 006,27р. | 5 038,27р. |
| 6 | Сборщик | 4 | 12,70р. | 160,00 | 2 032,00р. | 1,20 | 2 438,40р. | 3 279,57р. | 5 311,57р. |
| 7 | Сборщик | 4 | 12,70р. | 160,00 | 2 032,00р. | 1,05 | 2 133,60р. | 2 869,62р. | 4 901,62р. |
| 8 | Сборщик | 3 | 11,14р. | 160,00 | 1 782,40р. | 1,10 | 1 960,64р. | 2 637,00р. | 4 419,40р. |
| 9 | Грузчик | 3 | 11,14р. | 155,00 | 1 726,70р. | 1,25 | 2 158,38р. | 2 902,95р. | 4 629,65р. |
| 10 | Грузчик | 3 | 11,14р. | 155,00 | 1 726,70р. | 1,10 | 1 899,37р. | 2 554,59р. | 4 281,29р. |
|  |  |  |  |  | 21 131,61р. |  | 23 594,90р. | 31 734,39р. | 52 866,00р. |

* в области оплаты труда – необходимо разработать изучение форм и систем оплаты труда, обоснованности их выбора предприятием; оценка размеров расходов на оплату труда в процентах к выручке от реализации произведенной продукции, по их доле в совокупных издержках обращения в динамике, по сравнению с аналогичными показателями по отрасли в регионе, стране и конкурирующих предприятий; определение средней заработной платы по основным категориям работников и изучение её изменений в динамике, по отношению к величине, сложившейся по отрасли, в регионе и стране, в других предприятиях; расчёт изменений численности работников и заработной платы на изменение величины расходов по оплате труда в динамике; оценка эффективности систем премирования для разных категорий работников; исследование темпов прироста средней заработной платы и производительности труда; определение резервов и определение конкретных мер по их использованию в деле повышения эффективности использования средств на оплату труда. Перечень этих задач в каждом предприятии может уточняться. Необходимо иметь результаты анализа за ряд последних лет и на основе их определять реальные пути улучшения использования рабочей силы и возможности более эффективного использования форм и систем оплаты труда в деле достижения высоких конечных результатов производственной деятельности.

Для целей анализа промышленные предприятия должны изучать следующие показатели по труду и заработной плате за отчётный период и в динамике:

* списочный состав работников и их среднюю численность;
* распределение работников по категориям (рабочие, специалисты, руководители, служащие), по уровню квалификации и другим параметрам;
* показатели производительности труда;
* долю прироста объема производства за счёт экстенсивных и интенсивных факторов;
* показатели эффективности использования рабочего времени;
* фактические показатели в сравнении с нормами выработки и затрат времени на определённые работы;
* сумму расходов на оплату труда и её величину в процентах к объему производства продукции (работ, услуг);
* долю дополнительной заработной платы по её элементам в общих расходах на оплату труда;
* долю заработной платы в издержках производства;
* среднюю заработную плату на одного работника по категориям и в целом по предприятию;
* соотношение темпов прироста фонда заработной платы и товарооборота, средней заработной платы на одного работника и производительности труда;
* расчёты влияния основных факторов на изменения основных показателей по труду и заработной плате.

Каждое промышленное предприятие должно разработать схему анализа показателей по труду и заработной плате, ежегодно её уточняя с учётом накопленного опыта и делать достоянием всех работников.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенное исследование в дипломной работе позволяет сделать нам следующие выводы.

Результаты нашего анализа нужны прежде всего собственникам ОАО «Ашасвет» машиностроительной отрасли. В 2002 году деятельность предприятия значительно улучшилась по сравнению с 2001 годом, так как выросли объемы производства на 22,9%, что привело к росту прибыли от реализации. А в 2001 году по сравнению с 2000 годом данное отклонение составило 6,09%.

Численность персонала ОАО «Ашасвет» выросла в 2002 году по сравнению с 2001 годом на 7 человек. В 2001 году численность ППП на предприятии сократилась на 27 человек и составила 498. При оплате труда рабочих применяются, как правило, тарифные ставки, оклады, бестарифная система. Вид, система оплаты, размеры ставок, окладов, система премирования определяются самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах и других нормативных актах. Данными вопросами занимаются специалисты отдела труда и заработной платы. Оплата труда руководителей, специалистов, как правило, производится на основе должностных окладов, в процентах от выручки, в долях от прибыли. При приеме на работу все условия оформляются в трудовом договоре (контракте).

Для усиления материальной заинтересованности работников устанавливаются системы премирования. Премирование осуществляется на основе положений, утвержденных администрацией по согласованию с трудовым коллективом.

Анализ трудовых показателей за период 2000-2002 показал:

* Производительность ППП в 2001 году по сравнению с 2000 годом выросла на 19%, а в 2002 году по сравнению с 2001 годом на 21,2%.
* Производительность рабочих в 2001 году возросла на 6,1%, а в 2002 году по сравнению с 2001 годом на 22,9%
* Дневная и часовая производительность труда в 2001 году выросла на 7,1 и 8,6% соответственно, а в 2002 году по сравнению с 2001 годом на 22,3 и 20,6% соответственно.
* Доля фонда заработной платы в 2002 году по сравнению с 2000 годом снизилась на 6 копеек и составила 0,21 руб.
* Анализ трудовых показателей указал на то, что действующая система оплаты коллективного труда на ОАО «Ашасвет» требует доработки и совершенствования.

При оплате труда работников производственных коллективов не учитываются личные вклады работников данных подразделений. Распределение бригадного заработка происходит только с учетом квалификации работника и отработанного времени.

С целью более справедливого распределения оплаты труда работников производственных коллективов мы предлагаем следующие мероприятия по ее совершенствованию:

Нами предлагается ввести коэффициент трудового участия для более справедливого распределения коллективного заработка. Данный показатель присваивается работнику на совете структурного подразделения (бригады). При применении данного показателя в одной из бригад сборочного цеха исследуемого предприятия показал, что заработная плата, которая бы начислялась с учетом КТУ была бы выше. Данное обстоятельство стало бы причиной повышения материальной стимулирующей и стало бы одним из важнейших причин повышения общей производительности труда на ОАО «Ашасвет».

Предлагается так же усовершенствовать систему учета и анализа трудовых показателей. Данная работа, на наш взгляд проводится в недостаточном объеме.

Основные положения наших рекомендаций по анализу можно увидеть в вышестоящей главе дипломной работы.

**Список использованных источников**

1. Конституция (Основной закон) Российской Федерации М.: Известия, 1993.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. Закон, 30 декабря 2001, №197-ФЗ//Российская газета. 2001. 31 декабря.

3. Адамчук В.В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда: Учебник/ Под ред. В.В. Адамчука. М.: Финстатинформ, 1999.

4.Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология

труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2001.

5.Дикарев А,А., Мирская М. И. Социология труда: Учебное пособие для студ. вузов. М.: Высш. Школа, 1989.

6.Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых

показателей на предприятии. М.: МИК, 2000.

7. Катульский Е. Мотивация на рынке труда//Вопросы экономики. 1997. №2.

8. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. М.: Юристь, 2000.

9.Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: Учебник. 2-е изд., доп. и перер. М..: Финансы и статистика, 1999.

10.Починок. А.П. О трудовом потенциале России, перспективах его сохранения, развития и улучшения использования // Общество и экономика, 2001. №7,8. С.5-24.

11.Райзенберг Б.А., Лазовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 1999.

12.Рофе А.И. Научная организация труда. М.: ИНФРА-М, 1998.

13.Рофе А.И., Жуков А.А. Теоретические основы экономики и социологии труда. М.,1999.

14.Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. М.: МИК, 2000.

15. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. B.C. Буланова и проф. Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2000.

16.Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Минск: 000 «Новое звание». 1999.

17.Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 1996.

18. Современная экономика труда/Куликов В.В., Слезингер Г.Э., Никифорова А.А. и др.; Под ред. В.В. Куликова. М.: Финстатинформ, 2001.

19.Социология труда: Учебник / Под ред. Н. Дряхлова, А. Кравченко, В. Щербины. М.: Изд-во МГУ, 1993.

20.Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт// Человек и труд. 1998. №3.0.79-81.

21.Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии: Метод, пособие. 2-е изд., перер. и доп. М.: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1997. Дело и сервис,1998.

22.Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. проф. Б.Ю. Сербиновского и В. А. Чуланова. Р.-на-Д.: Феникс, 1999.

23.Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. Н.А. Сафронова.

М.: Юристь, 1998.

24.Экономика предприятия: Учебник / Семенов В.М., Баев И.А., Терехова С.А. и др.; Под ред. В.М. Семенова. М.: Центр экономики и

маркетинга, 1998.

25.Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧБРО, 1996.

26. Экономика труда: Учебное пособие / Под. научн. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск,2002.

1. 1 Организация бригадной оплаты за конечные результаты труда в промышленности. М., НИИ-труда, 1998 [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2002. [↑](#footnote-ref-2)
3. 1 Экономика труда: Учебное пособие / Под. научн. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск,2002. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 Адамчук Н.Н., Кокин Ю.П. Яковлев Р.А. Экономика труда. М.: Финстатинформ, 1999. [↑](#footnote-ref-4)
5. 1 Современная экономика труда / Куликов В.В., Слезингер Г.Э., Никифорова А.А. и др.: Под ред. В.В. Куликова. М: Финстатинформ,2001. [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 Экономика труда: Учебное пособие / Под. научн. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск,2002. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 Рофе А.И., Срейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. Рофе А.И. М.:МИК,2000. [↑](#footnote-ref-7)
8. 2 Экономика труда: Учебное пособие / Под. научн. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. –Челябинск,2002. [↑](#footnote-ref-8)
9. 1 Баткаев Р.А., Гоберман А.М. Совершенствование оплаты труда в машиностроении. – М.: Машиностроение, 1981. [↑](#footnote-ref-9)
10. 1 Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2000. [↑](#footnote-ref-10)
11. 1 Колосницина М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М., 1998. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 Экономика труда: Учебное пособие / Под. научн. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск,2002. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1 Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ.; Под научн. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина. – М., 1996. [↑](#footnote-ref-13)
14. 2 Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М., 1996. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Экономика труда: Учебное пособие / Под. научн. ред. проф. П.П. Лутовинова; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск,2002. [↑](#footnote-ref-15)
16. 1 После отмены всех льгот по налогу на прибыль данное мероприятие становится повсеместным на предприятиях занимающихся производством (авт). [↑](#footnote-ref-16)
17. 1 Методические рекомендации по порядку исчисления и уплаты еди­ного социального налога (взноса). Утверждены приказом Мини­стерства РФ по налогам и сборам от 29.12.2000 г. № БГ-3-07/465. [↑](#footnote-ref-17)
18. 2 «О страховых тарифах на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных за­болеваний на 2001 год». Федеральный закон РФ от 12.02.01 г. № 17-ФЗ. [↑](#footnote-ref-18)
19. 1 Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2. Федеральный закон от 05.08.2000 г. № 118-ФЗ. (в ред. Федерального закона от 29.12.2000 г. № 166-ФЗ.) [↑](#footnote-ref-19)
20. 1 Бухгалтерский учет в организациях / Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика,2002. [↑](#footnote-ref-20)
21. 1 КТУ образуется путем прибавления указанных коэффициентов к единице или вычета из единицы. [↑](#footnote-ref-21)