СОДЕРЖАНИЕ

Введение.

Глава 1. Системы организации и оплаты труда на промышленных предприятиях

1.1 Системы и формы оплаты труда

1.2 Организация и регулирование оплаты труда

1.3 Фонд заработной платы. Источники формирования фонда заработной платы

1.4 Удержания и вычеты из сумм оплаты труда

Глава 2.Анализ производственно-хозяйственной деятельности в потребительском обществе "Пекарь"

2.1 Общие сведения о предприятии

2.2 Основные направления деятельности

2.3 Сведения об ассортименте выпускаемой продукции

2.4 Производственная структура предприятия

2.5 Структура управления предприятием

2.6 Анализ основных технико-экономических показателей

2.7 Анализ организации оплаты труда

Глава 3. Совершенствование организации и оплаты труда на потребительское общество "Пекарь"

3.1 Недостатки существующих систем организации и оплаты труда на потребительское общество "Пекарь"

3.2 Пути совершенствования организации и оплаты труда на потребительское общество "Пекарь"

3.3 Нетрадиционные системы оплаты труда и их применение

Заключение

Список используемой литературы

Приложения

## Введение

Оплата труда работников - это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие как, спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Рыночная экономика предлагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него есть спрос, и оттоком с тех мест, где ощущается избыточное предложение. Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда.

В условиях рынка вопросы оплаты труда основаны на принципиально иных положениях.

Считавшаяся одной из незыблемых основ социалистического общества гарантированность государством права на труд и отдых существенно ослаблена независимо оттого, что рынок признает результаты этого процесса. Как коллектив, так и отдельный работник будут иметь возможность получать для личного потребления часть общественного продукта, которую они не только создали, но и реализовали на рынке, то есть на созданный продукт нашелся покупатель, продукт признан общественно необходимым.

Следовательно, признание потребителем и состояние рыночной конъюнктуры – вот два фактора, которые определяют уровень доходов коллектива и отдельного работника. Такая ситуация повышает зависимость производителей от широких слоев населения, увеличивая вместе с тем экономическую ответственность за результаты созданного продукта, уровень его качества и цены.

Меняется подход к распределению по труду. За основу равной оплаты за равную работу берутся не затраты – количество часов рабочего времени и уровень квалификации, а результаты труда – признание продукта труда в качестве товара рынка. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и главным источником их личных доходов.

В настоящее время в оплате труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Значительно снизилась соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума. То есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами. В-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий. То есть тема данной работы в настоящее время является очень актуальной.

Цели дипломной работы. Провести исследования состояния оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки. Учитывая результаты исследований разработать рекомендации и мероприятия по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Для осуществления этих целей необходимо выполнить следующие задачи.

Во-первых, нужно рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников.

Во-вторых, провести анализ хозяйственной деятельности предприятия и провести анализ затрат на оплату труда.

В-третьих, разработать рекомендации по совершенствованию существующей на предприятии системы организации и оплаты труда. То есть разработать конкретные мероприятия, которые могли бы повысить удовлетворенность работников своей заработной платой, мероприятия по возвращению заработной плате ее стимулирующей функции для усиления мотивационной политики предприятия.

Данная дипломная работа состоит из введения, трёх глав и заключения.

В первой главе подробно изучаются существующие и действующие формы и системы оплаты труда. Во второй, дана характеристика производственно-хозяйственной деятельности и экономического положения потребительское общество "Пекарь", определены состав и структура фонда оплаты труда, проведен анализ затрат на оплату и поощрения труда работников на изучаемом объекте. В третьей главе предложены некоторые рекомендации по совершенствованию действующих систем оплаты труда.

Объектом исследования является потребительское общество "Пекарь". Предмет исследования – оплата труда, ее система и формы.

Глава 1. Системы организации и оплаты труда на промышленных предприятиях

Согласно экономической теории, труд является товаром и имеет свою стоимость на рынке. Стоимость труда как товара на рынке должна быть оценена и выплачена работнику – владельцу этого ресурса. С другой стороны, приложение труда в процессе производства ценностей является источником появления добавленной стоимости. Затраты труда, оцененные в денежном выражении, являются одной из важнейших составляющих затрат на производство (издержек обращения).

1.1 Системы и формы оплаты труда

Оплата труда – вознаграждение, подлежащее выплате работникам организации в соответствии с количеством и качеством произведенных ими затрат труда, либо по результатам труда.

Система оплаты труда – способ исчисления оплаты труда, принятый в организации на основе законодательных норм регулирования трудовых отношений между работниками и администрацией организации.

Кредиторская задолженность перед работниками по оплате труда начисляется по отношению к каждому работнику по истечению определенного периода или по выполнению работ. Задолженность перед каждым работником по оплате труда погашается при получении работником сумм оплаты труда в кассе организации либо при перечислении данных сумм на личный счет работника в отделении банка. По работникам, не явившимся в кассу в установленный срок для получения оплаты труда, не выданные суммы депонируются, задолженность по оплате труда в части депонированных сумм погашается с одновременным начислением кредиторской задолженности перед разными кредиторами.

Возможные системы и формы оплаты труда, варианты учета труда, нормы труда определены законодательно. Большое значение для объективного и дифференцированного исчисления оплаты труда всех категорий работников имеет тарифная система.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Расчёт ставок заработной платы по разрядам ЕТС можно определить по формуле:

С з/пл = С з/п1р\* Кл,

где С з/п1р – ставка заработной платы первого разряда;

Кл – разрядный коэффициент.

Сетка содержит 18 разрядов с соотношением в оплате труда работников 1: 10,7.

Все профессии и должности работников в ЕТС сгруппированы по признаку общности выполняемых работ. Для тарификации рабочих предназначены первые восемь разрядов. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах , могут устанавливаться оклады исходя из 9-12 разрядов оплаты. Остальные работники – служащие, специалисты, руководители – тарифицируются со 2 по 18 разряд.

При разработке Единой тарифной сетки за основу приняты следующие принципы ее построения:

-определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающим материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации;

-тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня;

-условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, по отношению к которым тарифная ставка как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка.

Для рабочих, занятых на тяжелых и особо тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда установлены повышенные тарифные ставки.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, устанавливаемых администрацией самостоятельно в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Штатное расписание – схема должностных окладов, которая применяется при оплате труда руководителей, специалистов и служащих.

Организации внебюджетной сферы, используя тарифную систему оплаты труда, могут самостоятельно устанавливать конкретные размеры тарифных ставок и окладов, а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально- квалификационных групп. Данные показатели оговариваются в условиях коллективных договоров.

Разряды, присвоенные рабочим, а также установленные конкретные ставки и должностные оклады указываются в контрактах, трудовых договорах или приказах по организации.

В тарифной системе ставки определяют величину оплаты труда за соответствующую единицу рабочего времени ( час, день, месяц). Поэтому для исчисления сумм оплаты труда за отчетный период необходимо в течении данного периода учитывать количество времени, отработанного каждым работником. Но, тем не менее, количество отработанного времени не всегда является показателем количества труда. Для целей контроля и повышения эффективности труда работников могут устанавливаться нормы труда. В этом случае количество затраченного работниками труда измеряется и учитывается сопоставлением его результатов с соответствующими нормами труда.

Нормы труда – комплекс норм выработки, времени, объема обслуживания и пр., которые устанавливаются администрацией для работников в соответствии с существующим в данной организации уровнем технологии, технического оснащения и организации производства.

Нормы выработки – установленный объем работы в натуральных единицах, подлежащий выполнению в единицу рабочего времени.

Нормы выработки применяются для работ по выпуску продукции, если работы выполняются в течении всей смены при неизменном количественном составе исполнителей.

Пример. Нормы выработки.

Рабочему 3 разряда установлена часовая норма выработки деталей " Х" – 2 штуки. Дневная норма выработки деталей " Х" ( при 8- часовом рабочем дне ) составит 8 \* 2 = 16 ( дет.)

Норма времени – величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы. Норма времени является величиной , обратной норме выработки.

Пример. Нормы времени.

Рабочему 3 разряда для изготовления 1 детали " Х" установлена норма времени 0,5 час. Для изготовления 48 деталей норма времени составит 0,5 \* 48 = 24(часа)

Нормы обслуживания – установленный объем работ по обслуживанию определенного количества объектов ( единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т. д.) в течении единицы рабочего времени ( смены, месяца ). Эти нормы предназначаются для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, а также на аппаратных и полностью автоматизированных процессах.

Норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. При этом продолжительность ежедневной работы ( смены ) составляет:

в случае 40- часовой рабочей недели – 8 часов; в предпраздничные дни – 7 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов продолжительность ежедневной работы (смены) определяется делением установленной в часах продолжительности рабочей недели на пять дней; в этом случае сокращение рабочего времени накануне праздничных дней не производится.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Основными формами оплаты труда работников являются повременная и сдельная формы.

Повременная оплата труда начисляется за определенное количество отработанного времени (дней и часов) согласно присвоенной тарифной ставке либо должностному окладу. Повременная оплата труда может использоваться для всех категорий работников.

Пример. Повременная оплата труда.

Должностной оклад административного служащего составляет 2300 руб. в месяц при 40- часовой рабочей неделе. Сумма оплаты труда за каждый месяц начисляется пропорционально количеству фактически отработанных в данном месяце дней.

Сдельная оплата труда рассчитывается на основе показателей объема выполненной работы (количества изготовленной продукции и пр.) и расценки за выполнение единицы работы ( сдельной расценки ). Сдельная форма оплаты труда применяется в том случае, если возможно измерить в натуральном выражении объем работ, выполненных каждым работником, а также возможно установить нормы труда на данные виды работ.

Пример. Сдельная оплата труда.

Рабочий 3 разряда имеет сдельную расценку за изготовление 1 детали

"Х" в сумме 7 руб. За выполнение наряда на изготовление 200 деталей рабочему будет начисляться оплата 200 \* 7 = 1400 (руб. )

Сдельная расценка – расценка за выполнение единицы работы. Она определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную ) норму выработки. Она может быть также определена путем умножения часовой (дневной ) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Повременная и сдельная формы оплаты труда имеют свои разновидности.

Пример. Расчет сдельной расценки.

Часовая тарифная ставка рабочего 3 разряда составляет 14 руб. Часовая норма выработки деталей " Х" составляет 2 детали. Сдельная расценка за изготовление 1 детали " Х" составляет 14 : 2 = 7 ( руб.)

Разновидностями повременной формы оплаты труда являются простая повременная и повременно- премиальная формы.

При простой повременной форме оплата труда определяется умножением часовой тарифной ставки на отработанное время в часах. Простая повременная форма не ставит оплату труда в зависимость от реального количества и качества труда, от конечного результата труда. Поэтому широко распространена повременно- премиальная форма оплаты труда.

Пример. Простая повременная форма оплаты труда.

Техник 1 категории отработал в мае 2009 года 140 часов на условиях простой повременной оплаты труда. Установленная часовая тарифная ставка техника 1 категории составляет 10 рублей.

Сумма оплаты труда техника за май 2009 года составляет 10\*140= 1400 (руб.)

При повременно - премиальной форме в дополнение к суммам оплаты труда, начисляемым аналогично простой повременной форме, выплачивается премия, если работником и подразделением в целом выполнен план работы за премиальный период. Условия выплаты и размеры месячных и квартальных премий должны оговариваться в коллективном договоре или контракте. Размеры премий могут определяться в процентах к тарифной ставке, а также в твердых суммах.

Разновидностями сдельной формы оплаты труда являются прямая сдельная, сдельно- прогрессивная, сдельно- премиальная, косвенно- сдельная, аккордная формы.

При прямой сдельной форме суммы оплаты труда определяются умножением количества произведенной продукции на сдельную расценку.

При сдельно-прогрессивной форме суммы оплаты труда за плановое количество продукции (работ) начисляются по прямой сдельной форме, плата за производство продукции (работ) сверх нормы начисляется по прогрессивно нарастающим расценкам.

При сдельно - премиальной форме суммы оплаты труда начисляются по прямой сдельной форме, одновременно начисляются премии за качество, экономию материалов, перевыполнение нормы и пр.

Косвенно - сдельная форма применяется для рабочих, занятых на обслуживании машин, оборудования и рабочих мест. Сумма оплаты труда рабочего определяется в зависимости от результата труда обслуживаемых им основных производственных рабочих, на работу которых он косвенно оказывает влияние.

При аккордной форме определяется совокупный заработок за выполнение определенного объема работ с указанием максимального срока выполнения работ и по установленным расценкам. Аккордная форма применяется для оплаты труда бригады рабочих разных специальностей пи выполнении ими ремонтных работ, работ по заключенным договорам подряда и др.

## 1.2 Организация и регулирование оплаты труда

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

1. определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
2. разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
3. разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
4. обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

1. принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;
2. принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;
3. принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;
4. принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда выдавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Заработная плата, будучи основным источником доходов трудящихся, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивацию труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработку плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений. Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности.

В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Государственное регулирование оплаты труда включает:

1. законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
2. налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
3. установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
4. установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами) .

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества.

Все их элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Структура прожиточного минимума определяет статьи расхода бюджета прожиточного минимума (расходы на питание, непродовольственные товары, услуги, налоги и другие платежи) по законам России, по социально-демографическим группам.

При дифференциации прожиточного минимума по социально- демографическим уровням выделяются: трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет и от 7 до 15, а также определяется структура бюджета на душу населения.

Различают бюджет прожиточного минимума (БПМ) и минимальный потребительский бюджет (МПБ) .

Бюджет прожиточного минимума служит основой для расчета прожиточного минимума, обеспечивающего низкий жизненный стандарт потребления товаров и услуг. Минимальный потребительский бюджет представляет собой прожиточный минимум более высокого стандарта.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодический пересмотр с учетом изменения индекса потребительских цен и тарифов на услуги.

Федеральным законом РФ "О повышении минимального размера оплаты труда", минимальный размер оплаты труда установлен: с 1.09.2009г. 2300 рублей. Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда, не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда. На уровне минимального размера оплаты труда ставка работников устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников.

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений (бонусов) за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов. Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

## 1.3 Фонд заработной платы. Источники формирования фонда заработной платы

Бухгалтерская служба организации ежемесячно в порядке определения оплаты труда и других выплат работникам начисляет к выплате следующие суммы:

- фонд заработной платы;

- выплаты социального характера из средств организации;

- выплаты работникам, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, и производимые из средств внебюджетных фондов либо из собственных источников средств организации.

Фонд заработной платы – общая сумма средств организации в денежной и натуральной формах, предназначенная для оплаты труда работников и ежемесячно начисляемая в соответствии с законодательством о труде и согласно условиям коллективного договора.

Согласно нормативным документам, фонд заработной платы включает в себя следующие начисленные работникам организации суммы:

- плата за отработанное время;

- плата за неотработанное время;

- премии и единовременные поощрительные выплаты;

- выплаты на питание, жилье и топливо.

Плата за отработанное время.

Согласно трудовому законодательству, рабочим и служащим оплачивается отработанное время и неотработанное время. В плату за отработанное время включаются:

- основная заработная плата, которая начисляется работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время, по сдельным расценкам за выполненную работу, или в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, или оказания услуг);

- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

- премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты;

- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, совмещение профессий и должностей и т. д.;

- ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы (кроме вознаграждения по итогам работы за год, годового вознаграждения за выслугу лет, стаж работы );

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда: выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; доплаты за работу во вредных и опасных условиях и на тяжелых работах; доплаты за работу в ночное время, оплата работы в праздничные и выходные дни, оплата сверхурочной работы и пр.;

- оплата специальных перерывов в работе;

- выплата разницы в окладах при временном заместительстве;

- оплата труда лиц, принятых по совместительству, оплата труда работников не списочного состава;

- другие суммы.

Плата за неотработанное время.

Согласно законодательству о труде, в суммы платы за неотработанное время включается оплата:

- ежегодных, дополнительных и учебных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- за время выполнения государственных и общественных обязанностей; за время простоя не по вине рабочих (простои по вине рабочих не оплачиваются);

- за время вынужденного прогула;

- льготных часов подростков;

- перерывов в работе кормящих матерей (имеющих детей в возрасте до полутора лет);

- за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям; донорам за день обследования и день сдачи крови, а также за предоставленный им день отдыха после каждого дня сдачи крови;

- за время нахождения в медицинском учреждении на обязательном обследовании;

- другого неотработанного времени.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам по истечении 11- месяцев непрерывной работы в данной организации, минимальная его продолжительность- 24 рабочих дня.

Дополнительный отпуск предоставляется согласно законодательству в случае особых условий и характера работы. Дополнительные отпуска сверх предусмотренных законодательством могут предоставляться согласно коллективному договору.

Учебный отпуск предоставляется рабочим и служащим, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях, в заочной аспирантуре и пр.

Оплата за время исполнения государственных обязанностей производится при участии работников в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей, экспертов или свидетелей, при осуществлении ими избирательного права.

Плата за неотработанное время производится в размере среднего заработка работника за количество дней, подлежащих оплате .

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска,, включаются в фонд заработной платы отчетного месяца только в части, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

В некоторых предусмотренных случаях величина среднего заработка используется при начислении платы работнику за отработанное время. За работниками должен сохраняться средний заработок:

- при переводе на другую нижеоплачиваемую работу – в течении двух недель со дня перевода;

- при временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости. В данном случае оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при переводе на более легкую, нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья – в течении двух недель со дня перевода;

- при временном переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие увечья или иного повреждения здоровья, связанного с работой, по вине организации – до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты работоспособности либо инвалидности;

- при переводе на другую работу женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, при невозможности выполнения ими прежней работы – до достижения ребенком возраста 1,5 лет;

- в других установленных случаях.

В фонд заработной платы включаются следующие единовременные поощрительные выплаты:

- единовременные (разовые) премии независимо от источника их выплаты;

- вознаграждения по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы) материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников (не включая сумм материальной помощи, предоставляемой отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т. д.);

- дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);

- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

- другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

В фонд заработной платы включаются следующие выплаты на питание, жилье, топливо:

- стоимость питания и продуктов, бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики в соответствии с законодательством;

- оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде: талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);

- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (согласно законодательству) жилья и коммунальных услуг, либо суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;

- средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);

- стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

К выплатам социального характера относятся:

- взносы на добровольное медицинское страхование работников за счет средств организации;

- надбавки к пенсиям работающих на предприятии пенсионеров, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств организации;

- страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, за счет средств организации;

- оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, а также экскурсии, путешествия за счет средств организации;

- оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом;

- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т. д.;

- стипендии работникам списочного состава, направленным организациями на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств организации;

- расходы на погашение ссуд, выданных работникам организаций;

- суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на частичное (полное) погашение кредита, предоставленные на жилищное строительство и др.

Выплаты социального характера производятся согласно коллективному договору и индивидуальным трудовым договорам из прибыли, остающейся в распоряжении организации (нераспределенной прибыли, фондов потребления).

В бухгалтерском учете суммы оплаты труда, составляющие фонд заработной платы, начисляются с отнесением на следующие источники:

- на затраты производства (издержки обращения);

- на увеличение учетной оценки приобретенных материальных ценностей;

- на капитальные вложения;

- на расходы будущих периодов и другие затраты;

- на уменьшение нераспределенной прибыли;

- на целевое финансирование и поступления.

Часть сумм оплаты труда начисляется за счет созданных ранее в установленном порядке резервов предстоящих расходов и платежей:

- резервов на предстоящую оплату отпусков работников ( включая взносы в социальные фонды, начисленные от данных сумм оплаты отпусков);

- резервов на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет;

- резервов на выплату вознаграждений по итогам работы за год.

Суммы оплаты труда, относимые на затраты производства (обращения).

Суммы оплаты труда, составляющие фонд заработной платы, в своем большинстве относятся на затраты производства (издержки обращения) и включаются в себестоимость произведенной продукции, т. е. Основным источником формирования фонда заработной платы являются суммы выручки от реализации продукции (товаров, работ, услуг), поступившие на расчетный счет организации от покупателей и заказчиков.

К затратам по оплате труда, включаемым в состав затрат на производство и себестоимость продукции, в частности, относятся:

- затраты на оплату труда основного производственного персонала организации;

- затраты на оплату труда не состоящих в штате организации работников, занятых в основной деятельности;

- оплата труда работников, не состоящих в штате организации, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда), если расчеты с работниками за выполненную работу производятся непосредственно самой организацией;

- суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы в организации согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственными организациями;

- оплата труда студентов высших учебных заведениях и учащихся средних школ и профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственную практику в организациях; оплата труда учащихся общеобразовательных школ в период профессиональной ориентации.

Суммы оплаты труда, относимые на себестоимость материально- производственных запасов, капитальные вложения и другие затраты.

Некоторые операции организации не связаны непосредственно с производственным процессом. Расходы по этим операциям по установленному порядку не включаются в затраты на производство. Начисленные суммы оплаты труда работников, занятых на выполнении этих операций, относятся на следующие источники:

- на увеличение себестоимости материально- производственных запасов в части оплаты труда работников, занятых заготовлением и приобретением материально- производственных запасов (за исключением готовой продукции);

- на увеличение объема капитальных вложений – в части оплаты труда работников, занятых в капитальном строительстве;

- на расходы будущих периодов - в части оплаты труда работников, занятых на освоении и подготовке новых производств;

- на увеличение затрат, связанных с реализацией основных средств и прочих активов - в части оплаты труда работников, занятых на реализации основных средств и прочих активов;

- на прочие источники.

При использовании материально-производственных запасов в производстве либо в основной деятельности, а также при амортизации объектов законченных капитальных вложений, учтенные ранее расходы на оплату труда будут включены в затраты производства (издержки обращения). Затраты на оплату труда, включенные в расходы будущих периодов, при переходе к серийному выпуску продукции будут расчетными частями включаться в себестоимость соответствующего вида продукции.

Выплаты социального характера и некоторые затраты на содержание работников не связаны непосредственно с оплатой труда и не являются обязательными по законодательству. Источником данных выплат является прибыль, оставшаяся в распоряжении организации после налогообложения ( нераспределенная прибыль, фонды потребления). К подобным выплатам и затратам на содержание относятся:

- премии и материальная помощь, не включаемые в себестоимость продукции (работ, услуг);

- оплата отпусков работникам, предоставляемых дополнительно (сверх предусмотренных законодательством) по коллективному договору, в том числе женщинам, воспитывающим детей;

- другие виды выплат, не связанные непосредственно с оплатой труда.

Работники организации получают другие выплаты, которые не включаются в фонд заработной платы и не относятся к выплатам социального характера. К таким выплатам относятся:

1. пособия, стипендии и другие социальные выплаты, финансируемые из средств федерального бюджета и внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, в частности:

- пособия семьям, имеющим детей;

- единовременное пособие при рождении каждого ребенка;

- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- стипендии гражданам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

- пособие по безработице гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- единовременное денежное пособие вынужденным переселенцам и беженцам;

- ритуальное пособие и другие выплаты;

1. дивиденды по акциям, выплаты по долевым паям и другие доходы от участия работников в собственности организации;
2. надбавки к заработной плате, выплаченные работникам отдельных отраслей экономики в связи с подвижным ( разъездным) характером работы;
3. командировочные расходы;
4. другие выплаты.

1.4 Удержания и вычеты из сумм оплаты труда

Из начисленных сумм оплаты труда работников, как состоящих в списочном составе, так и лиц, работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы и пр., производятся удержания и отчисления. Данные удержания и отчисления можно подразделить на следующие группы:

- обязательные удержания;

- удержания по распоряжению администрации организации в погашение задолженности за работником;

- удержания по инициативе работника.

Группы удержаний из сумм оплаты труда.

К обязательным удержаниям из сумм оплаты труда относятся:

- подоходный налог;

- отчисления в Пенсионный фонд;

- удержания по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц.

По распоряжению администрации организации производятся удержания:

- в погашение задолженности работника по ранее выданным авансам;

- в порядке возврата сумм, излишне выплаченных в результате счетных ошибок;

- в погашение задолженности по не израсходованному и своевременно не возвращенному авансу, выданному на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает размера удержаний;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Установлен перечень оснований, при увольнении по которым удержание за неотработанные дни отпуска не производится;

- в возмещение причиненного организации материального ущерба (в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника);

- в погашение задолженности за допущенный брак продукции;

- в погашение задолженности по предоставленной ссуде;

- по поручениям- обязательствам за товары, проданные в кредит;

другие удержания.

По инициативе работника (по его заявлению) производятся удержания:

- в порядке перевода страховых взносов в страховые организации по договорам личного страхования;

- в порядке перечисления заработной платы на личный счет работника (на счет пластиковой карточки) в отделении банка и др.

Удержания по инициативе работника производятся после осуществления других видов удержания.

Ограничение удержания из сумм оплаты труда.

При каждой выплате сумм оплаты труда общий размер всех удержания не может превышать 20%, а в случаях, особо предусмотренных законодательством- 50% от сумм оплаты труда, причитающихся к выплате работнику. При удержании из сумм оплаты труда по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка. Не допускается производить удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Определенная часть удержания, произведенных от сумм оплаты труда, должна быть перечислена по соответствующим направлениям:

- в бюджет- в части удержанных сумм подоходного налога;

- в Пенсионный фонд - в части отчислений в Пенсионный фонд;

- различным физическим и юридическим лицам - в части удержания в их пользу.

Организация в качестве налогового агента обязана исчислять, удерживать и перечислять в бюджет суммы подоходного налога с работников.

Подоходный налог является федеральным налогом, взимаемым с физических лиц. Объектом налогообложения является совокупный годовой доход работника, полученный в календарном году. Ставка подоходного налога составляет 13%.

Законодательно установлены льготы по подоходному налогу с физических лиц. В целях налогообложения в совокупный доход, полученный физическими лицами в налогооблагаемый период, не включаются:

- государственные пособия (кроме пособий по временной нетрудоспособности);

- все виды пенсий, кроме назначаемых и выплачиваемых за счет организации;

- все виды законодательно установленных компенсационных выплат физическим лицам в пределах норм, утвержденных законодательством (кроме компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении работников);

- суммы материальной помощи, оказываемой физическим лицам в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством на основании решений органов законодательной или исполнительной власти;

- алименты, получаемые физическими лицами;

- другие установленные доходы.

Организации исчисляют и удерживают подоходный налог:

- с доходов физических лиц, для которых данная организация является основным местом работы;

- с доходов лиц, имеющих другое место основной работы и работающих по совместительству;

- с доходов лиц, зарегистрированных в качестве предпринимателей и работающих по гражданско-правовым договорам.

Исчисление налога производится с начала календарного года по истечении каждого месяца. Ставка налога установлена в процентах от облагаемого совокупного дохода, полученного в календарном году, и прогрессивно увеличивается в зависимости от увеличения суммы совокупного дохода.

Организации обязаны перечислять в бюджет суммы исчисленного и удержанного с физических лиц налога не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на оплату труда. Уплата налога за счет средств организации не допускается.

Исполнительным листом является документ, удостоверенный нотариально либо составленный на основании судебного решения, и устанавливающий причину, порядок и размер удержания с работника. Исполнительный лист высылается по месту работы ответчика и является обязательным для исполнения на всей территории РФ.

В соответствии с алиментными обязательствами к удержаниям по исполнительным листам относятся удержания алиментов:

- с родителей на содержание несовершеннолетних детей и содержание нетрудоспособных совершеннолетних детей;

- с родителей на детей, оставшихся без попечения родителей (опекуну или приемным родителям);

- с трудоспособных совершеннолетних детей на нетрудоспособных нуждающихся в помощи родителей;

- по другим алиментным обязательствам членов семьи.

Удержания алиментов на содержание несовершеннолетних детей производятся:

- со всех видов заработной платы (денежного вознаграждения, содержания) и дополнительного вознаграждения в денежной и натуральной форме как по основному месту работы, так и за работу по совместительству;

- с доходов от предпринимательской деятельности, с дивидендов;

- со всех видов пенсий и компенсационных выплат к ним, со стипендий;

-с пособия по безработице; с пособия по временной нетрудоспособности, в том числе по беременности и родам и прочих доходов.

Начисленные и удержанные суммы алиментов бухгалтерия обязана в течение 3-х дней со дня выплаты оплаты труда выдать изыскателю лично из кассы, перевести по почте платежным поручением или перечислить на счет изыскателя в отделении банка на основании письменного заявления изыскателя.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника, в случае если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением установленных случаев.

При определении размеров ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно- хозяйственного риска.

Работники в соответствии с законодательством несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного организации по их вине, в следующих случаях:

- когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда;

- когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей;

- когда между работником и организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены организацией с работниками (достигшими 18- летнего возраста);

- когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;

- когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий ( продукции), в том числе при их изготовлении;

- когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии.

Размер причиненного организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом амортизации по установленным нормам. При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

По итоговым расчетам к выплате работнику причитаются начисленные суммы оплаты труда и других выплат за вычетом произведенных удержаний (в том числе подоходного налога, взносов в Пенсионный фонд, по исполнительным листам и др.) расчет сумм оплаты труда, причитающихся к выплате, может производиться по авансовому или без авансовому порядку.

Авансовый порядок, как правило, используется в организациях, где предусмотрена помесячная оплата труда. В первой половине месяца работникам выдается аванс в счет сумм оплаты труда. Окончательный расчет производится при выплате сумм оплаты труда за вторую половину месяца. Размер аванса составляет 40%- 50% от ставки либо оклада, минимальный размер аванса не должен быть ниже тарифной ставки работника за отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Из суммы аванса производятся все удержания по налогам и взносам . Сумма аванса уменьшается при наличии нерабочих дней за первую половину месяца, не подтвержденных документально, и при наличии постоянных удержаний (в погашение ссуд, кредитов, по исполнительным листам).

По безавансовому порядку суммы оплаты труда выдаются работникам за первую половину месяца по фактически выработанной продукции (произведенной работе) или по фактически отработанному времени.

Работники организации могут получить причитающиеся им к выплате суммы в кассе организации в течении трех дней. По истечении данного срока не полученные работниками вследствие их неявки суммы должны быть депонированы. Депонированные суммы могут быть востребованы получателями в течении трех лет, невостребованные суммы зачисляются в доход организации.

Глава 2. .Анализ производственно-хозяйственной деятельности в потребительском обществе "Пекарь"

2.1 Общие сведения о предприятии

Потребительское общество "Пекарь" образовано 30 мая 2004 года – это добровольное объединение граждан и юридических лиц. Потребительское общество "Пекарь" ставит своей задачей общими силами и средствами своих пайщиков развивать и совершенствовать торговую, заготовительную, производственную деятельность в целях удовлетворения в полной потребности населения в товарах народного потребления.

Управление обществом осуществляют общее собрание пайщиков общества, Совет общества. На учредительном собрании пайщиков утверждены учредителями 22 физических лица, а также был избран Председатель Совета и члены Совета.

Общество является коммерческой организацией в форме потребительского общества, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Имуществом, имущественными и неимущественными правами Общества распоряжаются органы управления Общества в соответствии с их компетенцией.

Общество имеет гражданские права и выполняет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенные Федеральными законами. Общество отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Потребительское общество "Пекарь" – добровольное объединение граждан и (или) юридических лиц. Созданное по территориальному признаку на основе членства путем объединения его членами (пайщиками) имущественных паевых взносов для торговой, заготовительной, производственной и иной деятельности в целях удовлетворения материальных и иных потребностей его членов.

Потребительское общество "Пекарь" в своей деятельности руководствуется Гражданским кодексом РФ, законом РФ "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в РФ с учетом изменений и дополнений внесенных в него Федеральным законом от 28.04.2000 № 54 – ФЗ, Законом РФ "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в РФ", другими законами РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Потребительское общество "Пекарь" – юридическое лицо, являющееся некоммерческой организацией, имеющее самостоятельный баланс, расчетные и иные счета в банках, печать и другие реквизиты, но не имеющее извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности. Создано потребительское общество на неопределенный срок. Местонахождение ПО "Пекарь": Липецкая область, город Данков ул. Короткова, д. 12

2.2 Основные направления деятельности

Целью общества является удовлетворение материальных и иных потребностей пайщиков. Для выполнения указанной цели ПО "Пекарь" осуществляет:

- производство хлебобулочных и кондитерских изделий;

-оптовую и розничную торговлю, в том числе путем создания торговых баз, магазинов, коммерческих центров, ларьков, киосков, лавок на дому, по заказам, в кредит, круглосуточно;

-общественное питание;

-заготовительную деятельность;

-грузовые перевозки автомобильным транспортом;

-оказание услуг на предоставление имущества в аренду;

-услуги рынка;

Потребительское общество занимается в основном производством хлебобулочных и кондитерских изделий, торговой деятельностью, заготовками, обеспечивая и удовлетворяя потребности жителей сельского населения товарами первой необходимости и народного потребления.

Производство ПО "Пекарь" базируется в основном на выработке хлеба, булочных изделий, сдобных изделий, макарон, пряников в ассортименте. Также имеется цех по выработке растительного масла и жмыха. Мельница по выработке муки, отрубей.

В районе производится закупка сельскохозяйственных продуктов (мясо, яйцо, овощи, фрукты) от населения.

2.3 Сведения об ассортименте выпускаемой продукции

Ассортимент выпускаемой продукции указан в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | Вес, кг | Цена, руб. |
| Хлеб 1 сорта | ( 0,55 кг ) | 11,0 р. |
| Славянский | ( 0,65 кг ) | 12,5 р. |
| Отрубной | ( 0,3 кг ) | 8,50 р. |
| Плюшки в/с | ( 0,2 кг ) | 7,63 р. |
| Сдоба в/с | ( 0,1 кг ) | 4,24 р. |
| Уральский | ( 0,35 кг ) | 8,95 р. |
| Пицца | ( 0,12 кг ) | 15 р. |

2.4 Производственная структура предприятия

Производство - это процесс создания материальных благ, необходимых для существования и развития общества.

Современное производство развивается в условиях научно- технической революции, главным содержанием которой является автоматизация производства. Каждое промышленное предприятие состоит из производственных подразделений - цехов, участков, обслуживающих хозяйств, органов управления, организаций и учреждений, призванных удовлетворять нужды работников предприятия и членов их семей.

Комплекс производственных подразделений, организаций по управлению предприятием и обслуживанию работников, их количество, величина взаимосвязи и соотношения между ними по размеру занятых площадей, численности работников и пропускной способности представляют собой общую структуру предприятия.

Производственные подразделения предприятия - цехи, участки, обслуживающие хозяйства и службы (прямо или косвенно участвующие в производственном процессе), связи между ними, взятые в совокупности, - составляют его производственную структуру. Она предопределяет уровень производительности труда, издержек производства, эффективность эксплуатации природных богатств и техники при данных техника- экономических и экономика- географических условиях материального производства.

Построение рациональной производственной структуры предприятия осуществляется в следующем порядке:

- устанавливаются состав цехов предприятия, их мощность в размерах, обеспечивающих заданный выпуск продукции;

- рассчитываются площади для каждого цеха и склада, определяются пространственные расположения их в генеральном плане предприятия;

- планируются все транспортные связи внутри предприятия, их взаимодействие с общегосударственными (внешними для предприятия) путями;

- намечаются кратчайшие маршруты межцехового передвижения предметов труда по ходу производственного процесса.

К производственным подразделениям относятся цехи, участки, лаборатории, в которых изготовляется, проходит контрольные проверки, испытания основная продукция (выпускаемая предприятием), комплектующие изделия (приобретаемые со стороны), материалы и полуфабрикаты, запасные части для обслуживания изделий и ремонта в процессе эксплуатации, вырабатываются различные виды энергии для технологических целей и т. п.

К подразделениям, обслуживающим работников относятся: жилищ но- коммунальные отделы, их службы, фабрики- кухни, столовые, буфеты, детские сады и ясли, санатории, пансионаты, дома отдыха, профилактории, медсанчасти, добровольные спортивные общества, отделы технического обучения и учебные заведения, занимающиеся повышением производственной квалификации, культурного уровня рабочих, инженерно-технических работников, служащих.

Основной структурной производственной единицей предприятия является цех - обособленное в административном отношении звено, выполняющее определенную часть общего производственного процесса (стадию производства).

В состав цехов входят основные и вспомогательные производственные участки.

Основные производственные участки создаются по технологическому или предметному принципу. На участках, организованных по принципу технологической специализации, выполняют технологические операции определенного вида. На участках, организованных по принципу предметной специализации, осуществляют не отдельные виды операций, а технологические процессы в целом, в итоге получают законченную продукцию для данного участка.

К вспомогательным относятся участки главного механика и главного энергетика по текущему ремонту и обслуживанию оборудования; транспортная служба, мастерская по ремонту и поддержанию в исправном состоянии технологического оснащения и другое. При централизованной системе организации обслуживания и текущего ремонта на предприятии вспомогательные участки в цехах не создаются. Вспомогательные цехи и участки организуются по тем же признакам, что цехи и участки основного производства.

Известны три типа производственной структуры промышленного предприятия: предметный, технологический и смешанный (предметно- технологический).

В состав ПО "Пекарь" входят крупные производственные предприятия, мелкие производства, коммерческие структуры, реализующие продукцию, предприятия, составляющие инфраструктуру предприятия, с которыми установлены длительные партнерские отношения.

Коммерческие структуры, реализующие продукцию:

- сеть филиалов, торговых предприятий.

Структуры, обеспечивающие деятельность:

- строительное предприятие;

- автотранспортное предприятие;

- социально- бытовые предприятия;

Таблица №1. Площади основных производственных подразделений и их структура.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование предприятия | Производственная площадь, кв. м. | Структура, % |
| 1. | Торговая площадь | 987,6 | 32,8 |
| 2. | Хлебопекарня | 470,0 | 15,7 |
| 3. | Общественное питание | 1125,0 | 37,4 |
| 4. | Другое | 425,0 | 14,1 |
|  | Итого | 3007,6 | 100 |

Как видно из таблицы, наибольший удельный вес имеет торговая площадь - 32,8%, общественное питание - 37,4%, хлебопекарня - 15,7% и на остальное относится - 14,1%. Такая структура площади основных производственных подразделений объясняется тем, что основной деятельностью потребительского общества "Пекарь" является торговая деятельность.

Специализация производства - один из важнейших факторов успешного развития предприятия. Рациональная структура производства обеспечивает максимальный выход продукции, производимой для реализации.

Собственный капитал оценивается в 116 миллиардов рублей. В общей структуре активов основные фонды занимают 72%.

Автотранспортное предприятие обеспечивает бесперебойную работу всех производственных мощностей.

Все вышеуказанные объекты построены силами работников строительного предприятия. Коммерческая структура и служба маркетинга, представители филиалов изучают рынок сбыта продукции, занимаются организацией заготовки сырья, устанавливают длительные партнерские отношения.

2.5 Структура управления предприятием

Кадры - наиболее подвижная часть производительных сил. Состав и структура кадров постоянно меняется в соответствии с изменением техники, технологии, организации производства и управления. Состав кадров характеризуется следующими показателями: образовательный уровень, специальность, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, соотношение отдельных категорий работников. Следует различать такие понятия, как "кадры", "персонал" и "трудовые ресурсы предприятия". Понятие "трудовые ресурсы предприятия" характеризует его потенциальную рабочую силу, "персонал" — весь личный состав работающих по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами предприятия понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.

Трудящиеся, занятые в промышленности, подразделяются на две большие группы: промышленно-производственную и непромышленную.

В первую группу входят все работники, занятые непосредственно на производстве, во вторую - занятые в непромышленных хозяйствах и организациях (работники ЖКО, детских садов и.т.п. ).

Промышленно-производственный персонал подразделяется на категории работающих, в зависимости от выполняемых ими функций: рабочие, инженерно-технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал, охрана, ученики.

К рабочим относятся трудящиеся, непосредственно связанные с созданием продукции или обеспечением нормального хода производства. Рабочие, в зависимости от их участия в производстве, делятся на основных и вспомогательных. Основные рабочие непосредственно участвуют в работе основных производственных процессов, например, в обслуживании технологических установок. Остальные относятся к вспомогательным рабочим - это ремонтники, обслуживающие оборудование, лаборатории, КИП и автоматику, рабочие, связанные с замерами, перекачкой, хранением и отгрузкой продукции и др.

К инженерно-техническим работникам (ИТР) относятся работники, осуществляющие организацию и управление производственным процессом - руководители предприятий, цехов, установок, работники функциональных отделов, групп, диспетчерских служб и др.

К служащим относятся работники, выполняющие отчетную, канцелярскую и хозяйственную работы (бухгалтеры, счетоводы, финансовые работники, работники отделов кадров, снабжения, а также статистики, чертежники, машинистки и т.п.)

Младший обслуживающий персонал (МОП) - это работники, занятые уходом за служебными помещениями.

Кадровая политика ПО "Пекарь" формируется отделом кадров в соответствии с целями и стратегией развития общества, действующим законодательством, с учетом основных тенденций развития рынка труда. Основная цель кадровой политики - поддержание эффективного функционирования и динамики развития общества за счет формирования, развития и сохранения оптимального кадрового состава, необходимого для решения задач, стоящих перед подразделениями общества.

Таблица 2 – Среднесписочная численность работников.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | 2007 год | 2008 год | 2009 год |
| Списочная численность | 244 | 232 | 224 |
| В том числе:  Пайщики | 21 | 9 | 7 |
| Специалисты и служащие | 32 | 21 | 22 |
| Рабочие | 212 | 211 | 202 |

На начало отчетного периода списочная численность работников общества составила 244 человек.За 12 месяцев 2009г. уволено 12 человек и численность работников Общества на 01.01.07г. составила 232 человек, т.е. уменьшилась на 12 человек. Численность руководителей снизилась на 9 человек. Специалистов на 01.01.2009 г. было - 32 человек, за 12 месяцев уменьшилось на 11 человек, на начало 2009 года составила 22 человек. Рабочих на 01.01.2009г. было - 212 человек, за 12 месяцев численность рабочих уменьшилась на 1 человека и составила 211 человек. В 2009 году численность рабочих снизилась на 9 человек и составила 202.

##### Таблица 3 – Сведения об уровне образования персонала.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | 2008 | | | 2009 | | |
| Выс | Ср-тех | Б/об | Выс | Ср-тех | Б/об |
| Руководители | 17 | 4 | - | 5 | 2 | - |
| Специалисты | 24 | 8 | - | 12 | 10 | - |
| Рабочие | - | 149 | 43 | 2 | 134 | 66 |
| Всего | 41 | 161 | 43 | 19 | 146 | 66 |

Среди рабочих ПО "Пекарь" 58,5% - с высшим и средним техническим образованием. Среди руководителей и специалистов высшее образование имеют 7,3% , среднее - техническое – 5,2%.

В соответствии с современными тенденциями развития рынка одним из приоритетных направлений кадровой политики общества является обучение и развитие персонала. Подготовка кадров ведется на основе расчетов потребности в кадрах определенной профессии и квалификации. Подготовка персонала представляет процесс приобретения теоретических знаний, практических умений и навыков в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня квалификации.

С учетом текучести кадров, а также выходом работников на отдых по возрасту и по болезням ПО "Пекарь" требуются на работу рабочие и служащие. Поиск работников нужных специальностей проводится через фонд занятости и средства массовой информации. На предприятии имеется учебно-материальная и учебно-методическая база. Работники принимаются и оцениваются по деловым качествам и профессиональным способностям. Оценка работника производится путем аттестации.

Работа по развитию персонала – это тщательно выверенный комплекс мероприятий по подбору, оценке, повышению квалификации и расстановке кадров, формирующий необходимые предпосылки для скорейшей и безболезненной реализации всех мероприятий, направленных на повышение эффективности функционирования. Структура управления – упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. Принципы деятельности – принципы управления можно представить как основополагающие идеи, закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций.

Наглядно организационная структура управления ПО "Пекарь" представлена ниже (рис. 1).

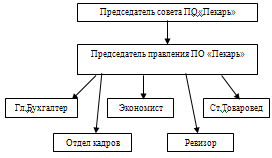


Рис. 1. Структура управления ПО "Пекарь"

Председатель Совета - руководит всеми видами деятельности предприятия. Организует работу и эффективное взаимодействие производственных единиц, цехов и других структурных подразделений предприятия, направляет их деятельность на достижение высоких темпов развития и совершенствование производства; повышение производительности труда, эффективности производства и качества продукции на основе широкого внедрения новой техники, научной организации труда, производства и управления. Принимает меры по обеспечению предприятия квалифицированными кадрами, по наилучшему использованию знаний и опыта работников, созданию безопасных и благоприятных условий для их труда. Директор должен знать: постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные материалы вышестоящих органов, касающиеся деятельности предприятия; профиль, специализацию и особенности структуры предприятия; технологию производства продукции комбината; методы хозяйствования и управления предприятием.

Квалификационный уровень: высшее техническое образование и стаж работы на руководящих должностях в соответствующей профилю предприятия отрасли экономики не менее 5 лет.

Главный бухгалтер – обеспечивает рациональную организацию учета и отчетности на предприятии на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля. Организует также расчеты по зарплате с работниками предприятия, правильное начисление и перечисление платежей в государственный бюджет. Принимает меры по предупреждению недостач, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства. Обеспечивает своевременное составление бухгалтерской отчетности на основе данных первичных документов и бухгалтерских записей. Руководит работниками бухгалтерии предприятия.

Квалификационные требования: высшее экономическое образование и стаж бухгалтерской работы на руководящих должностях не менее 5 лет.

Бухгалтера – производят начисление и перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на государственное социальное страхование, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих, налогов и других выплат и платежей, а также отчисление средств в фонды экономического стимулирования и другие фонды. Следит за сохранностью бухгалтерских документов, оформляет их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.

Квалификационные требования:

Бухгалтер первой категории: высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера второй категории не менее 3-х лет.

Бухгалтер второй категории: высшее экономическое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3-х лет.

Бухгалтер: среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3-х лет.

Отдел кадров – систематически изучает деловые качества и другие индивидуальные особенности специалистов предприятия с целью подбора кадров на замещение должностей, входящих в номенклатуру руководителя предприятия. Участвует в организации повышения квалификации специалистов и подготовке их к работе на руководящих должностях. Организует своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с законодательством; выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности трудящихся, хранение и заполнение трудовых книжек, и ведение установленной документации по кадрам.

Квалификационные требования: высшее образование и стаж работы по организации управления кадрами на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет.

Экономист – методически руководит и координирует деятельность всех подразделений предприятия по составлению перспективных планов экономического развития. Обеспечивает строгое соблюдение режима экономии материальных, трудовых и финансовых ресурсов на всех участках хозяйственной деятельности предприятия. Организует разработку методов экономической оценки мероприятий, направленных на совершенствование организации производства. Контролирует своевременность представления отчетности о результатах экономической деятельности в вышестоящие органы.

Квалификационные требования: высшее экономическое образование или инженерно-экономическое образование и стаж экономической работы на руководящих должностях не менее 5 лет

2.6 Анализ основных технико-экономических показателей

Для оценки текущего состояния предприятия необходимо проанализировать основные технико-экономические показатели ПО "Пекарь".

Основные технико-экономические показатели деятельности потребительского общества "Пекарь" можно представить в таблице 4.

Таблица 4. Основные технико-экономические показатели работы ПО "Пекарь".

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | 2009 в %  к 2008 |
| 2008 | 2009 |
| 1.Производственная мощность, тыс. т | 610,5 | 640 | 104,8 |
| 2.Коэффициент использования производственной мощности, % | 89,4 | 89,6 | 0,2 |
| 3.Обем производства в натуральном выражении, тыс. т | 546 | 573,3 | 105,0 |
| 4.Товарная продукция, тыс. руб. | 8300 | 9060 | 109,2 |
| 5.Объем реализов. продукции, тыс. руб. | 8300 | 9060 | 109,2 |
| 6.Численность промышленно-производственного персонала, чел. | 530 | 543 | 102,5 |
| 7.Выработка продукции на одного работающего ППП, тыс. руб. | 19,0 | 20,2 | 106,3 |
| 8.Себестоимость товарной продукции, руб. | 8940 | 9310 | 104,1 |
| 9.Затраты на 1 рубль товарной продукции, руб. | 0,89 | 0,85 | -0,04 |
| 10.Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | 1110 | 1630 | 146,9 |
| 11.Рентабельность, % | 12,42 | 17,51 | 5,09 |

Производственная мощность в 2008 г. была меньше, чем 2009 г., т.к. оборудование находилось на ремонте, поэтому фонд рабочего времени оборудования в 2009 г. был больше. Из этого следует, что объем производства в натуральном выражении был соответственно в 2008 г. меньше чем в 2009 г., в 2008 г. – 546,0 тыс. руб., а в 2009 г. – 573,3 тыс. руб.

Реализованной продукции в 2008 г. было на 9 % больше по сравнению с 2009 годом. Себестоимость товарной продукции увеличилась на 4,1% из-за транспортных расходов, повышением цен на сырье и электроэнергию.

Прибыль от реализации увеличивается на 520 тыс. руб. Этому способствуют постоянная работа с политикой цен на продукцию, сокращение расходов на реализацию, то есть увеличивается разница между продажной ценой товара и затратами на его воспроизводство.

Так, например, если раньше в основном использовался наемный транспорт, то в настоящее время перевозка продукции осуществляется транспортными средствами потребительского общества "Пекарь", что обходится значительно дешевле и удобнее в организационном плане.

2.7 Анализ организации оплаты труда

Согласно уставу, предприятие самостоятельно устанавливает формы, системы и размер оплаты труда своих работников, а также другие виды их доходов в соответствии с действующим законодательством.

От того, какая форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть

(тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

При определении заработной платы работников организаций, расположенных в некоторых районах с тяжелыми природно-климатическими условиями, применяются районные коэффициенты. В соответствии, с которыми, заработная плата повышается. Так в нашем регионе действует районный коэффициент равный 1,15. Работы с вредными условиями предполагают увеличение зарплаты на 24%, в связи с удаленностью объекта от города начисляются 15% , плюс коэффициент - 15%. Так получается зарплата в нормальном рабочем режиме. Но еще существуют доплаты за сверхурочные, ночные часы, выходные дни. Доплата за работу в выходные дни рассчитывается как зарплата в нормальном рабочем режиме и все складывается. Так получается заработная плата с особыми условиями труда, отсюда получаются повышенные тарифные ставки для работ с особыми условиями труда.

В потребительском обществе "Пекарь" применяется повременно- премиальная оплата труда, по способу начисления применяется почасовая и помесячная. Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени. В табеле рабочего времени в отдельных графах ставится общее число отработанных часов, часы простоя, отмечаются сверхурочные и ночные, а также часы, отработанные в выходные дни. Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата. При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу.

На данном предприятии применяется также сдельная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем больше он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система, которая имеет место на анализируемом предприятии.

При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются:

- условия труда;

- права и обязанности;

- режим работы и уровень оплаты труда;

- конкретное задание;

- последствия в случае досрочного расторжения договора.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды: основная заработная плата, дополнительная заработная плата, премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству должна выплачиваться работникам не реже, чем два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. Эти выплаты были рассмотрены ранее.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими, с целью повышения их заинтересованности.

Так в потребительском обществе "Пекарь" разработаны положения об образовании и расходовании единого фонда социальной поддержки и развития (ЕФСРиП), фонда развития производства (ФРП), резервного фонда, начисления дивидендов. Оно направлено на усиление заинтересованности коллектива работников в конечных результатах работ, получении прибыли.

ЕФСРиП создается в размере 60% чистой прибыли; начисление дивидендов 20% чистой прибыли; в распоряжении структурных подразделений остается 20% чистой прибыли направляемых на премирование работников, приобретение основных средств и материалов, оказание материальной помощи и на другие социальные льготы.

Резервный фонд в размере 20% создается от балансовой прибыли в течение четырех лет по 5% ежегодно.

Проценты отчисления в фонды определяется собранием участников по рекомендации управляющего.

Проценты устанавливаются ежеквартально и корректировке в течении этого срока не подлежат.

Средства ЕФСРиП расходуются на улучшение социального положения трудящихся, на приобретение новой техники.

Средства ФРП расходуются на приобретение новой техники научно-исследовательские, проектно-изыскательские работы.

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, в улучшение качества работ, в увеличении прибыли, в повышении производительности труда и улучшение работы обслуживающих и прочих хозяйств на предприятии вводится положение о премировании.

2.8 Анализ фонда оплаты труда

При использовании в структурных подразделениях раздельного формирования средств на оплату труда работников образование фонда основной оплаты для производственных единиц и основных цехов, выпускающих готовую продукцию, рекомендуется строить на основе нормативных затрат основной оплаты на 1 руб. валового дохода (чистой продукции). При этом для отдельных внутрипроизводственных подразделений могут быть определенные исключения. Например, для цеха, выпускающего однородную продукцию, могут быть установлены нормативы затрат основной оплаты на единицу продукции в натуральном выражении; для цехов, выпускающих многономенклатурную продукцию с часто меняющейся структурой производства, можно фонд основной оплаты работников формировать на основе нормативов прироста за каждый процент прироста валового дохода.

Формирование фондов основной заработной платы работников структурных подразделений должно производиться на основе применения дифференцированных нормативов. Нормативы следует доводить до внутрипроизводственных подразделений заблаговременно, одновременно с проектом годового задания по выпуску продукции. Установленные нормативы в течение года пересматриваться не должны.

Рассмотрим фонд заработной платы на предприятии - потребительское общество "Пекарь". Таблица характеризует фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих.

Таблица 5 Фонд заработной платы рабочих, руководителей, специалистов и служащих, тыс. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008г. | 2009г. | 2009г. к 2008г., % |
| Руководители | 5618 | 7575 | 135 |
| Специалисты | 5075 | 6642 | 131 |
| Технические исполнители | 315 | 354 | 112 |
| Всего | 11008 | 14571 | 132 |
| Рабочие повременщики | 11108 | 18758 | 169 |
| Рабочие сдельщики | 8312 | 13938 | 168 |
| Всего: | 19420 | 32696 | 168 |
| Общий ФЗП | 30428 | 47267 |  |

Из данных таблицы 5 следует, что фонд заработной платы всего аппарата управления в потребительском обществе "Пекарь" в 2009 году увеличился по сравнению с 2008 годом на 32%, соответственно фонд заработной платы руководителей увеличился на 35%, специалистов – на 31%, технических исполнителей на 12 %. Фонд заработной платы всех рабочих в 2009г увеличился на 68%. Увеличение произошло за счет изменения среднесписочной численности работников и повышения среднемесячной заработной платы.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер. Более подробно этот вопрос был раскрыт ранее.

Рассмотрим структуру фонда заработной платы аппарата управления потребительского общества "Пекарь" по составу выплат в таблице 5. В качестве примера рассмотрим заработную плату экономиста, работающего в данной должности 5 лет. Оклад - 5000 руб., ежемесячная премия за выполнения плана производства - 40%, выслуга лет- 10% и уральский коэффициент – 15%. Всего заработная плата составит 8640 рублей. Таблица 6 позволяет сделать вывод, что структура фонда заработной платы аппарата управления по составу выплат, за анализируемый период значительно не изменилась.

Таблица 6. Структура фонда заработной платы аппарата управления по составу выплат в потребительском обществе "Пекарь", в %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 г. | 2009 г. |
| Оклад | 57 | 58 |
| Другие выплаты ( выслуга ) | 7 | 6 |
| Премия | 23 | 23 |
| Местный коэффициент | 13 | 13 |
| Всего | 100 | 100 |

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Рассмотрим среднемесячную заработную плату одного работника на предприятии потребительское общество "Пекарь".

Из данных таблицы 7 следует, что за анализируемый период среднемесячная заработная плата руководителей повысилась на – 48%, специалистов – 27%, технических исполнителей - 44%. Заработная плата рабочих повысилась на 32 и 38%. Повышение произошло за счет индексации заработной платы.

Таблица 7 Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 г. | 2009 г. | 2008 г. к 2009 г., % |
| Руководители | 9554 | 12882 | 148 |
| Специалисты | 6821 | 7907 | 127 |
| Технические исполнители | 3750 | 4916 | 144 |
| Рабочие повременщики | 2864 | 3804 | 132,8 |
| Рабочие сдельщики | 2476 | 3416 | 138 |

Глава 3. Совершенствование организации и оплаты труда на потребительское общество "Пекарь"

3.1 Недостатки существующих систем организации и оплаты труда

Действующие системы оплаты по труду обладают рядом недостатков.

Главный недостаток состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Результаты труда коллективные, а оплата - индивидуальна. Чтобы преодолеть его, надо сделать одно из двух: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты.

Первый путь исключен, так как в принципе невозможно отделить результаты от их коллективной природы. Как, например, предприятия, которые старались раздробить коллективный интерес на множество частных,

потеряли устойчивость и сейчас налаживают те или иные формы объединения.

Среди хозяйственников укрепляется понимание, что перспектива связана с коллективными системами поощрения труда.

Применительно к системе оплаты труда можно выделить такие недостатки: рост оплаты труда не связан с ростом эффективности; действующая система не ориентирована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

Говоря о том, что действующие системы не ориентируют на коллективное сотрудничество, подразумевается известная разобщенность работников и прежде всего - управляемых и управленцев.

Каким же образом организовать процесс стимулирования роста производительности труда и качества? Какую методику использовать?

Для современной экономики в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов. Сущность гибкой системы оплаты труда "Участие в прибылях" в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. Во многих случаях система предусматривает выплату всей или части в виде акций. В системе "Участие в прибылях" премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность, верность фирме и т.п. Но эта система обладает рядом недостатков:

размер получаемой компанией прибыли, следовательно,

1. величина премий зависит от множества внешних факторов, которые, часто не зависят напрямую от работников компании;
2. для работников крупных организаций часто трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли.

При использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

Система распределения доходов предусматривает, что премиальные

выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной прибыли.

Первая система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и сокращение текучести кадров, а вторая в большей степени воздействует на стимулирование повышения производительности, качества, сокращение издержек. Налицо преимущество системы участия в доходах.

Итак, можно заключить: недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальными ее характеристиками. Их преодоление означает не что иное, как коренное изменение самой системы.

3.2 Пути совершенствования организации и оплаты труда на потребительское общество "Пекарь"

Учитывая все недостатки организации и оплаты труда необходимо определить пути выхода из кризиса заработной платы. Необходимо восстановление заработной платы как реальной эффективно действующей экономической категории рыночной экономики, восстановление ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

Первая задача состоит в повышении реальной зарплаты до стоимости рабочей силы. Заработная плата - категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечить человеку определенный социальный статус. Затраты на возмещение стоимости (цены) рабочей силы не могут не предусматривать, кроме затрат покрытие расходов на питание, одежду, также затрат на содержание жилища, медицинское обслуживание, образование, социальные нужды работника. Отсюда вывод: решение вопросов уровня минимальной и средней заработной платы необходимо ориентировать на минимальный потребительский бюджет, исчисленный дифференцированно применительно к категории работников, видов производств. Социальная политика государства должна иметь ориентир: минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

С точки зрения защиты интересов наемных работников заслуживает внимания переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Даже если в основу его установления будет положен значительно более высокий, чем сегодня действующий, месячный размер государственного тарифа, это отнюдь не будет означать аналогичного увеличения заработной платы работника.

Когда занятость в течении полного рабочего дня и рабочего месяца не гарантированна, работники могут оказаться менее защищенными перед произволом работодателей.

Гарантированным будет лишь заработок в соответствии с балансом часов, фактически отработанных за оплачиваемый период времени. Даже предусмотренную в настоящее время норму: простои не по вине работника оплачиваются в размере 2/3 тарифной ставки. Работодатель при переходе на часовой гарантированный размер оплаты будет обязан оплатить лишь фактические часы работы. Оторвать же размеры гарантированных государством льгот и компенсаций от установленного месячного минимума оплаты труда возможно и другим путем: установив их в определенном соотношении с прожиточным минимумом, рассчитанным для соответствующей категории населения - получателей пенсий, стипендий, пособий и т.д.

Чтобы рабочая сила как товар оплачивалась по своей реальной стоимости, необходимо приблизить минимальную зарплату с прожиточным минимумом, а затем с потребительским бюджетом. Это должно быть зафиксировано в коллективно-договорных решениях и неукоснительно выполняться всеми сторонами, подписавшими соглашение. Решать такую задачу можно только на основе выхода и социально-экономического кризиса и повышения эффективности производства.

В настоящее время в научных дискуссиях по проблемам заработной платы поднимается вопрос о соотношении и взаимодействии роста заработной платы и инфляции. И на утверждение о необходимости реального роста заработной платы часто приводится то, что это может привести к дальнейшему росту инфляции. Но инфляция порождается не столько массой денег в обращении, сколько повсеместным падением производства. Реальная борьба с инфляцией может быть только на основе подъема экономики, общественного производства.

Устранение большой дифференциации в области труда по категориям работников - второй шаг на пути преодоления кризиса заработной платы и восстановлению второй ее важнейшей функции - стимулирования (эффективности использования) рабочей силы.

Необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. И в этой связи возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. В этих целях необходимо согласовывать и утверждать в процессе переговоров на федеральном и отраслевом уровнях минимальные тарифные ставки оплаты первого разряда.

Но централизованно утвержденные уровни ставок и окладов, ниже которых не может оплачиваться тот или иной вид труда, - это гарантированный минимум, который согласовывается и утверждается на общефедеральном, отраслевом уровнях. Они являются как бы ориентирами для проведения переговоров по проблемам оплаты труда на предприятиях и в организациях.

Особого внимания заслуживает дальнейшее развитие принципов, заложенных в единой тарифной сетке. Имеется в виду распространение их на организацию оплаты труда рабочих и служащих предприятий и организаций. Опыт применения ЕТС свидетельствует о том, что в нее в перспективе могут быть внесены определенные коррективы. Речь идет о количестве разрядов тарификации работ и работников, пересмотре в ряде случаев предусмотренного ЕТС отнесения отдельных работ и профессий к тому или иному разделу.

Реализовать необходимые преимущества названных сфер приложения труда в области его оплаты возможно посредством установления в генеральном тарифном соглашении коэффициентов к централизованно утвержденному минимуму заработной платы. В качестве ориентиров могут быть использованы соотношения в уровнях тарифных ставок и окладов по отраслям, предусматривавшиеся в дореформенный период, ибо они отражают длительно складывающиеся соотношения в оплате труда по отраслям. Должны приниматься во внимание и расчеты средств, которые возможно направить на обеспечение преимуществ в оплате.

Особое место в системе государственного регулирования зарплаты занимают проблемы ее территориальной дифференциации, в основе которой должны лежать экономические, природно-климатические факторы, обусловливающие различия в уровнях стоимости рабочей силы. Существенное влияние на территориальную дифференциацию зарплаты оказывают уровень занятости населения, исторически сложившиеся различия в уровнях оплаты по регионам. Поскольку цены товаров и услуг растут по регионам неравномерно, одна и та же величина номинальной заработной платы выражает в различных географических зонах разный объем жизненных средств, в которые она может быть реализована на рынке.

В основу определения количественных соотношений в уровнях оплаты труда равной сложности и значимости, а также труда в аналогичных условиях на рабочем месте должны быть положены различия в стоимости жизни по регионам, рассчитываемые по единой методике. Именно их следовало бы положить в основу установления районных коэффициентов к заработной плате, а в перспективе в основу дифференцированных по регионам уровней тарифных ставок первого разряда.

Одной из наиболее значительных функций государства должна оставаться разработка рекомендаций, имеющих силу (статус) законов и подзаконных актов, об условиях регулирования доходов в неразрывном единстве с регулированием цен; принципах формирования системы минимальных потребительских бюджетов; создания форм социальной поддержки и адаптации населения. Решению этих задач должно быть подчинено централизованное регулирование организации и дифференциации

оплаты труда.

Что касается непосредственно действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках фирмы, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Для менеджеров в новой системе оплаты труда нужно снизить уровень базовой оплаты, которая обусловливалась стажем работы, и увеличить размер оплаты, пропорциональной трудовому окладу.

Необходимо сосредоточить внимание всей компании на производительности и качестве. Для этого нужно определить требования к организации производства: все программы должны выполняться в срок или досрочно; все работы необходимо выполнять с наименьшими затратами; все услуги и работы сдаются заказчикам с первого предъявления; качество должно находится на первом месте; нужно использовать самые современные технологии, инструменты и методы. Кадровая политика должна поддерживать благоприятный климат, стабильность кадров, возможность для их роста.

Как отмечалось ранее, недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальным ее характером, и ее нужно превратить в коллективно-долевую. В мировой экономике такой переход уже происходит. У нас предпосылок и возможностей для формирования коллективно-долевой системы поощрения качества и производительности не меньше.

Итак, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников. Независимыми могут быть не стоимостные факторы, ибо на практике от работников действительно не зависят ни условия сбыта, ни условия кредитования. Уже поэтому ставить поощрение работников в прямую зависимость от прибыли, было бы ошибочным. К тому же следует различать прибыль краткосрочную и долгосрочную. Ставка на краткосрочную вообще ущербна для устойчивости производства, не говоря уже о его конкурентоспособности, - это аксиома современной экономики. Где преследуют цель извлечения краткосрочной прибыли и отвергают принцип долевого участия в доходах, там действенной системы материальной заинтересованности трудящихся нет и быть не может, поскольку возникает конфликт целей, верх в котором одерживает частный интерес в прибыли. Итак, критерии системы материального стимулирования не должны быть связанными с прибылью.

Второй момент: необходим не "котловой", а - продуктовый учет результатов и затрат, чтобы по каждому виду конечной работы можно было знать, каковы нормативные и фактические затраты сырья, материалов, комплектующих, труда и т.д. В общем "котле" гораздо меньше заметны индивидуальные вклады в неэффективность и затратность. Объективный учет и контроль необходим, поскольку в противном случае предприятие обречено на не конкурентоспособность со всеми вытекающими из нее последствиями. Совершенно ясно, что тот собственник, который не в состоянии организовать надлежащий экономический учет и контроль, будет вынужден уступить свое место другому, более настойчивому и последовательному в деле превращения предприятия в конкурентно-способное.

Третий момент, система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность объективно критерием оценки и сопоставления результатов и затрат труда. Требуется подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качестве рабочей силы. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конечный доход. Систему материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом.

Для рабочих поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата "по заслугам" или "за личный вклад". Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим предприятием.

Под термином "заслуги" или "вклад" можно подразумевать и рабочее место, и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности при помощи критериев. Хотя оплата за личный вклад идет несколько в противоречии с коллективным характером труда, ее все же можно применять для оценки квалификации работника, учитывая при этом, общий вклад. Коллективизм должен быть принципом формирования поощрения труда.

Срок жизни каждого предприятия определяется исключительно лишь сроками потребности в нем, так что оно существует до тех пор, пока оно необходимо конечному потребителю. Как только потребность в нем исчезнет, наступит его упадок. Потребности же находятся в постоянном движении. Хорошо, когда предприятие успевает за развитием потребностей, еще лучше - если оно само развивает их.

В качестве мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда и экономии средств фонда заработной платы в потребительском обществе "Пекарь" можно применить следующее.

1. Провести сокращение штата машинисток за счет ввода обязательного требования для специалистов и служащих "Навыки пользования ПЭВМ". Это позволит всю текущую документацию оформлять непосредственно в подразделениях, что разгрузит канцелярию. Кроме того в результате высвобождения двух машинисток мы получим экономический эффект.

Расчет: Рассчитаем среднемесячную заработную плату пекарь второго разряда, со стажем работы в данной должности 4 года и 6 лет, без отчислений.

Таблица 8. Исходные данные для расчета заработной платы пекарей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование сокращаемых профессий | |
|  | Пекарь | Пекарь |
| Разряд | II | II |
| Тарифная ставка (руб.) | 1700 | 1700 |
| Премия (%) | 40 | 40 |
| Стаж работы (лет) | 4 | 6 |
| Доплата за выслугу лет (%) | 10 | 15 |
| Уральский коэффициент (%) | 15 | 15 |
| Размер заработной платы мес. | 2932,50 | 3030,25 |
| Размер заработной платы годовой | 35190,00 | 36363,00 |
| ИТОГО: | 71553,00 | |

2. Перевести режим работы предприятия. Двух сменный восьми часовой рабочий день заменить на 12 часовой по два дня. При этом количество отработанных часов в месяц остается прежним.

Для эксперимента берется хлебозавод с численностью рабочих-повременщиков 60 человек. Расчет заработной платы делаем без отчислений.

Рассчитаем экономический эффект от внедрения данного мероприятия

Таблица 9 Расчет заработной платы до и после внедрения мероприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | До внедрения 2008г. | После внедрения 2009г. |
| Усредненная часовая тарифная ставка | 19,78 | 19,78 |
| Норма часов в месяц | 168 | 168 |
| Ночные часы | 40 | - |
| Месячная тарифная ставка | 3639,52 | 3323,04 |
| Премия 40 % | 1455,80 | 1329,16 |
| Доплата за выслугу лет 10 % | 363,95 | 332,31 |
| Уральский коэффициент 15 % | 818,89 | 747,68 |
| Численность рабочих | 60 | 60 |
| Заработная плата в месяц, руб. | 376689,60 | 343931,40 |
| Заработная плата в год, тыс. руб. | 4520,275 | 4127,176 |
| Экономический эффект | 393,09 | |

3.3 Нетрадиционные системы оплаты труда и их применение

В основе рассматриваемой и рекомендуемой для внедрения модели оплаты труда — "вилки" соотношений оплаты труда разного качества (название "ЭМОТ" — по первым буквам главного элемента ее организации "Эффективная модель оплаты труда"). Все работники в зависимости от квалификации подразделяются на ряд квалификационных групп. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение "вилки" соотношений в оплате труда. Естественно, чем выше квалификационная группа, тем больше значение "вилки" соотношений. Такой механизм организации материального стимулирования обеспечит не только требуемую дифференциацию в оплате труда разного качества, в частности, между рабочими и руководителями, между специалистами разной квалификации, но и, что очень важно, возможность учета реального трудового вклада и фактической результативности труда работника.

Размер оплаты труда работника (ЗП.) рассчитывается при этом по следующей логической формуле:

Зп ═ ( К / Σ К ) \* ФОТ ,

где;

ФОТ — фонд оплаты труда предприятия ;

К — численность работающих на предприятии ;

Σ К— арифметическая сумма значений коэффициентов по всем работникам предприятия, определенных в зависимости от результатов их труда из диапазона установленных "вилок" соотношений.

Данная формула показывает, какую долю единого фонда оплаты труда должен получить конкретный работник согласно его квалификационному уровню и качеству труда.

Из формулы наглядно видна прямая зависимость уровня оплаты труда работников не только от степени реализации их потенциальных способностей и трудового вклада, но и от результатов работы трудового коллектива в целом. При такой модели организации заработной платы им уже материально невыгодно "отсиживаться" на работе и ждать окончания смены. Тем самым на практике может обеспечиваться органичное сочетание коллективного и личного интересов, интересов предприятия и каждого работника.

Однако для обеспечения прямо пропорциональной зависимости заработной платы работника от конечных результатов предприятия необходима соответствующая зависимость ФОТ от итогов финансово-хозяйственной деятельности коллектива. В условиях самостоятельности предприятий в решении вопросов формирования средств на оплату труда в этих целях целесообразно устанавливать так называемые "местные" нормативы образования ФОТ в процентах от прибыли (дохода) организации.

Таким образом, вознаграждение работника в данном случае непосредственно зависит, как минимум, от трех условий:

а) его квалификации;

б) фактического трудового вклада;

в) результатов работы предприятия.

Последняя зависимость, как отмечалось, обусловлена тем, что размер ФОТ должен быть связан с конечными показателями деятельности коллектива (объемом полученной выручки, прибыли и т.п.). Тем самым создается реальная основа, чтобы при организации распределения по труду учитывать не только квалификацию работника, его потенциальные возможности (как в традиционных тарифных системах оплаты труда), но и, что очень важно, фактический трудовой вклад, а также результативность работы трудового коллектива.

Аккумулируя сказанное, можно разработать сетку соотношений в оплате труда работников и использовать ее при организации заработной платы применительно к разным предприятиям, с учетом их специфики, численности работающих и т.д.

Количество квалифицированных групп работников на предприятиях может быть самым различным. Разрыв между крайними соотношениями в оплате труда должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности и в то же время не должен допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда.

Реализация рассмотренной модели организации оплаты труда может позволить значительно сократить масштабы и диапазон применения различного вида премий, доплат и надбавок или отказаться от них полностью. Это обусловлено тем, что, во-первых, показатели, которые стимулируются в настоящее время механизмом премий, доплат и надбавок, могут быть учтены в предложенном варианте организации заработной платы правильным применением "вилок" соотношений в оплате труда разного качества. Во-вторых, в анализируемой модели организации оплаты труда единый ФОТ распределяется между работниками практически без остатка, поэтому не будет постоянного источника для выплаты премий, доплат и надбавок.

Сокращение числа всевозможных премий, доплат и надбавок, полное исключение их из организации заработной платы значительно упростит механизм оплаты труда, сделает его более понятным и доступным для работников.

Сохраняя основные принципы построения модели оплаты труда, изменяя и добавляя лишь отдельные элементы ее организации, можно получить ряд разновидностей и модификаций, имеющих свою специфику применения и дополнительные преимущества в процессе стимулирования труда работников предприятий и организаций. Кроме того, модель может эффективно использоваться для интеграции распределения доходов по труду и собственности.

Особо ответственная работа состоит в разработке сетки соотношений в оплате труда разного качества, как основы организации данной модели, и дополняющих, конкретизирующих ее суть материалов. От этого во многом будут зависеть эффективность внедряемой модели, восприимчивость ее к количеству, качеству и результатам труда работников, а значит и способность заинтересовать высокопроизводительно трудиться, полностью реализовывать на своем рабочем месте имеющийся интеллектуальный и физический потенциал. Совершенство и обоснованность сетки в значительной степени определят и полноту реализации принципа социальной справедливости распределения заработанных средств между работниками, надежность их социальной защищенности в условиях рыночной экономики.

Разработка сетки включает решение следующих основных задач:

- выделение наиболее обобщающих и характерных для конкретного предприятия категорий работников (рабочие; служащие; специалисты;

руководители производственных подразделений, служб и отделов, их заместители; заместители руководителя предприятия; директор и т.д.);

- определение числа квалификационных групп работников и размеров соответствующих им "вилок" соотношений в оплате труда разного

качества;

- обоснование критериев, требований, условий и т.д. для отнесения конкретных категорий работников к соответствующим квалификационным группам и размерам "вилок" соотношений в оплате труда разного качества (например, квалификационные требования, профессиональные знания, трудовые навыки, должностные обязанности и т.п.).

Решая эти задачи, следует учитывать особенности и специфику предприятий, а также можно использовать некоторые нормативные документы ныне действующей тарифной системы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, схемы должностных окладов и другие. Так, применительно к предложенному варианту сетки соотношений в оплате труда разного качества к первой квалификационной группе работников с "вилкой" от 1,0 до 1,4 можно отнести: рабочих I и II разрядов (рабочие низкой квалификации). Во вторую квалификационную группу (с "вилкой" соотношений 1,41 —2,0) включить рабочих III и IV разрядов (рабочие средней квалификации), техников II категории, специалистов III категории, мастеров некоторых групп участков и т.д. Третьей квалификационной группе ("вилка" 2,01—2,8) могут соответствовать следующие категории работников: рабочие V и VI разрядов (рабочие высокой квалификации), техники I категории, специалисты II категории, мастера участков, соответствующих высокой группе по оплате труда руководителей, заместители начальников и начальники каких-то цехов и отделов. В четвертую квалификационную группу ("вилка" 2,81—4,0), допустим, войдут рабочие VII и VIII разрядов (рабочие высшей квалификации), специалисты I категории, начальники цехов и отделов. Пятую группу ("вилка" 4,01—5,5) могут сформировать следующие категории работников: начальники крупных основных цехов, ведущие специалисты, заместители генерального директора и др. В шестой группе ("вилка" 5,51—7,0) могут быть научные работники (кандидаты наук), а в седьмой (с "вилкой" 7,01—8,5) — генеральный директор.

Ответственное дело, требующее обстоятельного взвешенного подхода и научного обоснования, от которого будет зависеть не только действенность организации оплаты труда, но и состояние микроклимата в коллективе — выбор крайних соотношений сетки, который определит разрыв между минимальной и максимальной оплатой труда на данном предприятии, а также диапазона "вилок", по влияющего на меру дифференциации размеров заработной платы разных квалификационных групп работников.

При определении конкретной величины К в пределах диапазона их "вилки" целесообразно использовать критерии, показатели и условия, непосредственно отражающие фактический вклад работника в общие результаты работы коллектива. Для каждой группы работников они должны быть своими, индивидуальными. При этом можно использовать некоторые показатели и условия, в настоящее время применяемые для начисления различного вида премий, доплат и надбавок (сокращение случаев возврата недоброкачественной продукции, рекламаций; отсутствие претензий к изделиям, работам, услугам со стороны потребителей; экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей; выполнение смежных операций и др.).

Каждый работник должен четко знать, за какие достижения и упущения в работе и в какой мере значение его соотношения К может увеличиться или уменьшиться. Например, условиями повышения размера коэффициента, а значит, заработка работника, наряду с отмеченными, могут быть: применение передовых методов труда, эффективное использование оборудования, оснастки, помощь и передача опыта товарищам, рациональное использование рабочего времени и т.д. Значение коэффициента может снижаться при нарушении правил техники безопасности, опозданиях на работу, преждевременных уходах с рабочего места и т.д. Мера повышения или снижения К, может заранее нормироваться, регламентироваться в виде конкретных шкал (допустим, за прогул К, снижается на 0,5 пункта; за экономию определенного объема сырья повышается на 0,1 пункта) или устанавливаться непосредственно в процессе обсуждения вопроса в каждом случае отдельно (по методу средних экспертных оценок). Как действовать — решает коллектив. С одной стороны, не следует зарегламентировать и заорганизовывать эту работу. Целесообразно дать больше простора трудовым коллективам без установления на все случаи жизни нормативов и шкал зависимости соотношений от показателей и условий самостоятельно оценивать значения коэффициентов (С, предопределяющих размер заработной платы каждого работника. Они сами смогут творчески и объективно подойти к решению этой задачи. С другой стороны, нельзя и упрощать эту работу, делать ее только "на глазок", совершенно не используя даже какого-то нормативного минимума.

Например, конечно проще всем работникам ежемесячно устанавливать значение соотношения 1С по среднему или максимальному уровню диапазона их "вилок". При этом будет не до использоваться стимулирующий потенциал модели, который в нее заложен, поскольку в отключенном состоянии окажется один из главных ее элементов ("вилки" соотношений), способный не только усиливать заинтересованность трудящихся в высокопроизводительном труде, но и задействовать всех членов трудового коллектива в распределении созданного им продукта, а значит, приблизить на практике реализацию тезиса "работник — хозяин своего предприятия".

При разработке механизма определения значений К, надо помнить негативный в этом плане опыт установления размеров КТУ, когда учитывали не только трудовой вклад работника, но и его активность в общественной жизни, культурно-массовых мероприятиях. Этого не следует делать, определяя значения К,, поскольку нарушается трудовая основа начисления заработной платы.

И еще один немаловажный аспект. Сегодня отошло на второй план, в тень, а то и забыто моральное стимулирование. Но оно в сочетании с материальным поощрением — мощный стимул развития возможностей личности. Предложенная модель "ЭМОТ" учитывает и это обстоятельство, так как коллективное определение соотношения в оплате труда — не только определение размера материального вознаграждения, но и мера признания ценности труда работника, его трудового вклада в общие результаты работы предприятия. В условиях распределения заработной платы по заранее установленным гарантированным ставкам и окладам достигнуть этого сложно.

Теперь о том, кто может и должен определять конкретные размеры соотношений оплаты труда разного качества в диапазоне их "вилок". И в этом направлении имеется большое разнообразие решений. Можно, в частности, оценивать вклад работника по схеме "сверху — вниз", т.е. результативность труда, например, рабочего определяют бригадир и мастера; мастера — руководство цеха; начальника цеха — руководство завода, а можно наоборот — "снизу — вверх": трудовой вклад рабочего, мастера оценивают сами рабочие (бригада); начальника цеха — группа мастеров; директора — начальники цехов и отделов. Не следует исключать и возможность параллельной оценки — "сверху — вниз" и "снизу — вверх", интегрируя затем ее окончательно. При этом надо использовать уже имеющийся опыт коллективной оценки трудового вклада работника, накопленный на местах в процессе определения КТУ, КТВ, ККТ и других аналогичных показателей.

Можно использовать смешанный вариант, т.е. на одном и том же предприятии для каких-то квалификационных групп или конкретных работников применять схему оценки "сверху — вниз", для других — "снизу — вверх", для третьих — "параллельный" механизм. Не исключено, что в недалеком будущем оценка трудового вклада работника и степени реализации его потенциальных способностей.

При данной системе каждому работнику устанавливаются "вилки" соотношений в оплате труда учитываются их квалификация и потенциальные возможности. Фактический же трудовой вклад каждого работника за месяц определяется выбором конкретного значения его коэффициента из диапазона установленной ему "вилки". С этой целью для каждой категории работников разработана системе индивидуальных критериев, показателей и условий, характеризующих реальный вклад, инициативу, степень реализации физических и интеллектуальных способностей работника. Чтобы не усложнять организацию оплаты труда, число показателей берется минимальное, не более четырех-шести. Часть из них имеет положительные значения, т.е. увеличивающие индивидуальное соотношение в оплате труда, часть — отрицательные, снижающие этот коэффициент. Увеличение или уменьшение значения коэффициента работника производится от средней величины диапазона его "вилки" соотношений в оплате труда. Так, для работников исходной квалификационной группы ("вилка" 0,7— 1,3) — это 1, для работников первой квалификационной группы ("вилка" 1,0—1,6) — 1,3 и т.д.Например, для главного инженера показатели реального трудового вклада и мера их влияния на его коэффициент следующие: выполнение (перевыполнение) управлением договорных обязательств (месячных заданий) (+0,2); инициатива, поиск и внедрение прогрессивных технических новшеств, умение видеть и работать на перспективу (+0,1); стаж работы в данной должности: не менее двух лет (+0,05), не менее пяти лет (+0,1); невыполнение договорных обязательств (месячных заданий) управлением по сдаче (-0,2), не своевременное выполнение (-0,1); аварии на производстве, рост травматизма, нарушений техники безопасности и технологической дисциплины (-0,1).

Например, в ноябре выполнило договорные обязательства по сдаче, стаж работы главного инженера в данной должности — пять лет, по инициативе и под руководством главного инженера внедрена новая эффективная технология по ремонту. Вместе с тем в этот же период на предприятии по вине персонала произошла техническая авария. В таком случае среднее значение индивидуального коэффициента для оплаты труда главного инженера, равное 5,7 (поскольку "вилка" соотношений в оплате его труда 5,3—6,1), изменится следующим образом: 5,7 + 0,2 + 0,1 +0,1 —0,1 = 6,0.

В ноябре фонд оплаты труда предприятия составил 3000 тыс. руб., а сумма индивидуальных коэффициентов всех работников управления равняется 2000 руб., заработная плата главного инженера для вышерассмотренного случая будет равна:

ЗП = ( 6 / 2000) Х 3000 = 9000 (руб.).

Таблица 10 Расчет заработной платы главного инженера по Эффективной модели оплаты труда (ЭМОТ) за ноябрь 2009 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Размер повышения (+), снижения (-) |
| Средний коэффициент | 5,7 |
| Выполнение договорных обязательств | + 0,2 |
| Внедрение прогрессивных технологий | + 0,1 |
| Стаж работы не менее двух лет | + 0,05 |
| Стаж работы не менее пяти лет | + 0,1 |
| Не выполнения договорных обязательств | - 0,2 |
| Не своевременное выполнение | - 0,1 |
| Аварии на производстве, травматизм | - 0,1 |
| Окончательный размер среднего коэффициента | 6 |
| Фонд оплаты труда в целом по предприятию, тыс.руб. | 3000 |
| Сумма индивидуального коэффициента, руб. | 2000 |
| Заработная плата за месяц, руб. | 9000 |

Конечно, при окончательном определении размера заработка надо учитывать условия и интенсивность труда, стаж работы, продолжительность отработанного времени, выполнение установленных заданий. Все это несложно предусмотреть в организации "ЭМОТ" за счет соответствующей отработки механизма установления "вилок" соотношений в оплате труда и выбора "точки" из их диапазона. Таким методом при начислении заработков учитываются, например, тяжелые и вредные условия труда, стаж работы, ненормированный рабочий день и т.д. Допустим, что по своей квалификации работник должен входить в третью квалификационную группу. Но поскольку его работа связана с неблагоприятными условиями труда, он включается в последующую квалификационную группу, т.е. в четвертую, которой соответствует более высокая "вилка" соотношений в оплате труда разного качества. За определенный стаж работы в данной должности (профессии) устанавливается стабильный показатель, увеличивающий значение индивидуального коэффициента работника в пределах диапазона его "вилки", а значит, и размер заработка.

В условиях "ЭМОТ" и заработок каждого работника полностью зависит от спроса на производимую предприятием продукцию, ее качества и конкурентоспособности, результатов работы и финансового положения трудового коллектива, квалификации и потенциальных возможностей, реального фактического трудового вклада работника. Поэтому предсказать заранее, как все сложится, и сколько получишь "на руки", рискованно и бесперспективно. А ответить на вопрос, сколько зарабатываешь, все же можно: "В зависимости от результатов своего труда и коллектива в целом". Невозможность сходу ответить на этот вопрос конкретной цифрой в будущем времени не является недостатком предложенной модели, а наоборот, отражает вполне нормальное состояние, адекватное хозрасчетным и рыночным отношениям. Система стимулирования труда в настоящее время работает нормально. Она выполняет свою главную функцию — заинтересовывает персонал работать больше и лучше в интересах каждого и на благо предприятия в целом.

Заключение

В результате исследований системы оплаты труда в потребительском обществе "Пекарь", установлено, что на предприятии действуют сдельно-премиальная, повременно-премиальная, контрактная системы оплаты труда. Производятся доплаты за ночные часы в размере 40%, местный коэффициент в размере 15% , доплаты за выслугу лет, в зависимости от стажа, от 5 до 30% от тарифа. Выплачиваются премии и вознаграждения.

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в настоящее время наряду со схемами должностных окладов используется единая тарифная сетка, которая представляет собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников по разрядам и соответствующих им тарифных коэффициентов. За анализируемый период среднемесячная заработная плата работников аппарата управления повысилась на 40%. Повышение произошло за счет индексации заработной платы.

Руководители структурных подразделений, специалисты и служащие премируются по основным результатам работы за месяц по следующим показателям:

1. выполнение установленного объема капитального ремонта;

2. выполнение плана по номенклатуре;

3.выполнение плана по росту производительности труда.

Распределение фонда премирования осуществлялось с учетом вклада работников в достижение полученной экономии. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление включаются: средства фонда оплаты труда. В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

1. Балансы потребительского общества "Пекарь" не являются абсолютно ликвидными и наибольший удельный вес в них приходится на труднореализуемые, быстрореализуемые и медленно реализуемые активы. Результатом является невозможность покрытия краткосрочных обязательств текущими активами в случае критического положения предприятия, сопровождающаяся возрастанием риска неплатежеспособности. И даже в случае продажи запасов предприятие не сможет погасить достаточную долю краткосрочных обязательств;

2. Потребительское общество "Пекарь" в 2009 году ухудшило свою финансовую устойчивость. Следствием ухудшения финансовой устойчивости является повышение зависимости предприятия от привлеченного капитала;

3. Рентабельность потребительского общества "Пекарь" понижается вследствие перенакопления активов, неэффективного использования предприятием собственного и заемного капитала, производственных фондов, снижения отдачи продаж из-за неправильного или недостаточного проведения маркетинговых исследований.

Из вышеуказанного можно сделать вывод, что предприятие не может отвечать по своим краткосрочным обязательствам, то есть потребительское общество "Пекарь" не является достаточно платежеспособным и рентабельность его понижается.

Поэтому, в связи с неблагоприятным положением на предприятии, я предлагаю руководству пересмотреть, в аппарате управления, количество штатных единиц и тарифы. В свою очередь, предлагаю мероприятия, по экономии фонда заработной платы, а именно:

1. Мероприятие по сокращению штатных единиц - экономический эффект 71553 рублей.
2. Мероприятие по смене режима работы на одном из подразделений – экономический эффект 393,09 тысяч рублей.

Кроме того, для восстановления основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей предлагаются некоторые рекомендации. Необходимо повысить реальную заработную плату до стоимости рабочей силы, т.е. социальная политика государства должна минимум заработной платы сближать со стоимостью потребительской корзины, но это не означает просто увеличение оплаты труда. Нужно установить более высокий государственный минимальный тариф за фактически отработанное время и отменить оплату 2/3 тарифа за простои. Так рабочая сила будет оплачиваться по своей реальной стоимости, и сопровождаться заинтересованностью работников в фактической работе. В результате предприятие экономит эти 2/3 тарифа рабочего, а рабочий получает возможность заработать полную ставку на другом рабочем месте.

Необходимо преодолеть дифференциацию в оплате труда путем установления рациональных пропорций в оплате простого и сложного труда, труда требующего квалификации.

Для менеджеров нужно снизить уровень оплат, обусловленный стажем и увеличить размер оплаты пропорционально трудовому окладу. Это заставит старых работников повышать свою квалификацию, а молодых работников простимулирует к более быстрому повышению эффективности труда, стремлению к высокой квалификации и продвижению. Кадровая политика должна поддерживать благоприятный климат и возможность для профессионального роста. Систему оплаты труда нужно превратить в систему поощрения качество и производительности. Использовать принцип долевого участия работников в доходах предприятия, что материально заинтересует трудящихся. Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы. Такие инвестиции не ограничиваются заработной платой, основной их источник - конечный доход. С этой целью фонд оплаты труда необходимо формировать с учетом коэффициента роста эффективности работы предприятия. Оплату труда рабочих необходимо производить не только по затратам но и по результатам.

Предлагается внедрить новую модель оплаты труда руководителей, специалистов и служащих — "вилки" соотношений оплаты труда разного качества название ЭМОТ " Эффективна модель оплаты труда" — (по первым буквам главного элемента ее организации). Все работники в зависимости от квалификации подразделяются на ряд квалификационных групп. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение "вилки" соотношений в оплате труда. Естественно, чем выше квалификационная группа, тем больше значение "вилки" соотношений. Такой механизм организации материального стимулирования обеспечит не только требуемую дифференциацию в оплате труда разного качества, в частности, между рабочими и руководителями, между специалистами разной квалификации, но и, что очень важно, возможность учета реального трудового вклада и фактической результативности труда работника.

Для реализации наиболее полного использования физических и интеллектуальных способностей на производстве необходимо:

1. заинтересовать работников в полной (100-процентной) реализации своих потенциальных возможностей (опыта, квалификации, профессионализма) на производстве, прежде всего за счет обеспечения резкой зависимости заработной платы от фактических результатов их труда;
2. сделать конкурентоспособными наши отечественные товары, чтобы они (а не западный импорт) были востребованы российским покупателем.

Таким образом, надо заинтересовать каждого работника в высокопроизводительном труде, обеспечив тесную взаимосвязь его вознаграждения и фактического трудового вклада. Только тогда предприятие будет процветать, а их работники — хорошо зарабатывать и прочно держаться "на плаву" в рыночной экономике, в свою очередь, страна будет иметь возможность производить больше ВВП со всеми очевидными экономическими, социальными и политическими дивидендами для ее народа. Все это заставляет предприятия искать новые, оригинальные модели оплаты труда, устраняющие уравниловку и дающие "зеленый свет" развитию личной материальной заинтересованности. Нужны модели, способные "расшевелить" работников, заинтересовать их в достижении максимальных конечных результатов.

Список используемой литературы

1. Абрютина М. С. Анализ финансово- экономической деятельности предприятия. М.: " ДиС", 2005.
2. Богатко А. Н. Основы экономического анализа хозяйствующего субъекта.- М.: Финансы и статистика, 2009.
3. Баканов М. И., Шеремет А. Д. " Теория экономического анализа : учебник."- М.: Финансы и статистика, 2009.- 228 с.
4. Балабанов И. Т. " Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом ?". – М.: Финансы и статистика, 2005.
5. Глущенко В.Ф., Краюхин Г.А., Михайлушкин А.И., Новожилов М.Л., Порховник Ю.М., Сидоров И.И. Экономика предприятия. ч.4. Организация производства: Учеб. пособие. - СПб.:СпбГИЭУ, 2005.- 202 с.
6. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - 2-е изд. доп. -М.: Финансы и статистика, 2009.- 208 с, ил.

7. Заработная плата. Издание второе переработанное и дополненное. - М.: Информационно-издательский дом "Филинъ", 2009- 196 с.

8. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия.: "ИНФРА-М" - М.: 2009- 169с.

9. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-

экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. Н.П. Любушина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.- 471 с.

1. Макаренко М.В., Махалина О.М. Производственный менеджмент: Учебное пособие для вузов. - М.: "Издательство ПРИОР", 2009. - 384 с.
2. Мескон В., Альберт М., Хероури Ф. Основы менеджмента : Пер. с англ. М., 2005.
3. Муравьева А. И. Теория экономического анализа: проблемы и решения. М., 2009.
4. Орлов Б.Л., Осипов В.В. Анализ основных технико-экономических показа-телей пищевого производства: Учебное пособие - М.: МГЗИПП, 2009.- 120 с.

14. Орловский Ю.П. Комментарий к трудовому кодексу Р.Ф. 2-е издание – М.:2005 – 1197 с.

1. Платонов O.K., Тамаров М.Н. Управление предприятием (организацией) на основе оценки и учета факторов внешней среды.- Ярославль, Издательство "Александр Рутман", 2005.- 358 с.
2. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. - Минск: ООО "Новое знание", 2009. - 688 с.
3. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие.- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2009.- 304 с: ил.
4. Скляревская В.А. Практикум по дисциплине "Экономика и социология труда" - М.: МГТА - 2005.- 92 с.

19. Трудовой Кодекс Российской Федерации (нов.ред.).–М.: ЭЛИТ, 2009. –176

1. Шишкин А. К., Микрюков В. А., Дышкант И. Д. Учет, анализ, аудит на предприятии : Учеб. Пособие для вузов. М., 2009.18

21.Шуляк П.Н. Ценообразование: Учеб.- практ. пособие. 4-е изд., перераб. И доп. М.: Издательский дом "Дашков и Ко", 2009.- 344 с.

22. Шеремет А.Д., Сайфуллин Р.С. Методика финансового анализа.- М.: Инфра-

М, 2009.-367 с.

23.Экономика организаций (фирм). Учеб. пособие/ Под ред.И.В. Пичужкина.- М.: Юрайт-Издат, 2005.- 319 с.

24.Экономика предприятия: учебник для вузов / Под. ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. -718 с.

Приложение 1

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Диапазон разрядов |
| Главный инженер | 11 – 16 |
| Заместитель главного инженера | 9 – 15 |
| Заместитель директора по производству | 11- 16 |
| Заместитель директора по экономике и финансам | 11 – 16 |
| Заместитель директора по управлению качеством | 11 – 16 |
| Заместитель директора по коммерческой работе | 11 – 16 |
| Главный бухгалтер | 11 – 16 |
| Заместитель главного бухгалтера | 9 – 15 |
| Главный механик | 11 – 14 |
| Начальник отдела | 10 – 13 |
| Заместитель начальника отдела | 8 – 12 |
| Начальник цеха | 11 – 14 |
| Заместитель начальника цеха | 9 – 13 |
| Старший мастер | 8 – 12 |
| Мастер | 8 – 12 |
| Механик гаража | 8 – 11 |
| Начальник охраны | 6 – 11 |
| Начальник сектора | 10- 12 |
| Начальник лаборатории | 10 – 12 |
| Начальник участка | 10 – 12 |
| Инженер | 8 – 11 |
| Специалист по кадрам | 5 – 8 |
| Юрисконсульт | 8 – 11 |
| Ведущий инженер | 8 – 11 |
| Экономист | 8 – 11 |
| Техник | 4 – 8 |
| Ведущий бухгалтер | 5 – 11 |
| Бухгалтер | 5 – 11 |
| Программист | 8 – 13 |
| Конструктор | 8 – 13 |
| Технолог | 8 – 13 |
| Заведующий складом | 4 – 5 |
| Секретарь -стенографистка | 4 – 5 |
| Машинистка | 2 – 5 |
| Кассир | 4 – 5 |
| Оператор | 4 – 8 |

Приложение 2

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код категории | Наименование должности | Кол. штат. един. | Разряд | Коэффициент | Должностные оклады, тарифные ставки, руб |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Директор | 1 | 15 | 7.71 | 9930 |
| 1 | Главный инженер -1-й заместитель директора | 1 | 14 | 6.95 | 8952 |
| 1 | Заместитель главного инженера | 1 | 10 | 4.42 | 5693 |
| 1 | Заместитель директора по производству | 1 | 14 | 6.95 | 8952 |
| 1 | Заместитель директора по экономике и финансам | 1 | 14 | 6.95 | 8952 |
| 1 | Заместитель директора по коммерческой работе | 1 | 14 | 6.95 | 8952 |
| 1 | Заместитель директора по управлению качеством | 1 | 10 | 4.42 | 5693 |
| 2 | Инженер I категории по охране труда | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
|  |  |  |  |  | 0 |
| 2 | Юрисконсульт | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 3 | Секретарь-стенографистка | 1 | 4 | 1.76 | 2267 |
|  |  | 11 | 120 |  | 0 |
|  | ИТОГО | 10 | 120 |  | 0 |
| ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 9 | 3.9 | 5023 |
| 2 | Инженер по сертификации | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
| 2 | Инженер по управлению нормативно-тех. документацией и нормоконтролю | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
| 2 | Инженер по стандартизации и нормоконтролю | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Аудитор по внутренним проверкам системы качества | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
|  |  | 5 | 34 |  | 0 |
| КАНЦЕЛЯРИЯ | | | | | |
| 2 | Заведующий | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 3 | Машинистка | 3 | 2 | 1.32 | 1700 |
| 3 | Машинистка-копировальщик | 1 | 3 | 1.54 | 1984 |
| 3 | Архивариус | 1 | 3 | 1.54 | 1984 |
|  |  | 6 | 15 |  | 0 |
| ОТДЕЛ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 9 | 3.9 | 5023 |
| 2 | Специалист по кадрам | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Инженер по подготовке кадров | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
| 2 | Инспектор | 1 | 2 | 1.32 | 1700 |
|  |  | 4 | 24 |  | 0 |
| ПРОИЗВОДСТВЕННО- ДИСПЕТЧЕРСКИЙ ОТДЕЛ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 11 | 4.99 | 6427 |
| 2 | Ведущий инженер по подготовке производства | 1 | 11 | 4.3 | 5538 |
| 2 | Инженер II категории по подготовке производства | 2 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Диспетчер | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Экономист по сбыту | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  |  | 6 | 56 |  | 0 |
| ОТДЕЛ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 10 | 4.42 | 5693 |
| 2 | Инженер II категории по нормированию труда | 2 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Инженер по нормированию труда | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  |  | 4 | 35 |  | 0 |
| ПЛАНОВО- ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 10 | 4.42 | 5693 |
| 2 | Экономист II категории по планированию, ценам и экономическому анализу | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Экономист II категории по планированию, ценам и экономическому анализу | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Инженер по строительству | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
| 2 | Экономист по планированию, ценам и экономическому анализу | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
|  |  | 5 | 40 |  | 0 |
| ГЛАВНАЯ БУХГАЛТЕРИЯ | | | | | |
| 1 | Главный бухгалтер | 1 | 14 | 6.95 | 8952 |
| 1 | Зам. Гл. бухгалтера | 1 | 11 | 4.99 | 6427 |
| 2 | Бухгалтер II категории | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Программист I категории | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 3 | Кассир | 1 | 5 | 1.98 | 2550 |
| 3 | Оператор | 1 | 5 | 1.98 | 2550 |
|  | ИТОГО | 6 | 49 |  | 0 |
| СЕКТОР УЧЕТА ПРОИЗВОДСТВА | | | | | |
| 2 | Ведущий бухгалтер | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
| 2 | Бухгалтер II категории машин. участка | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Бухгалтер II категории механического участка | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Бухгалтер II категории участка по ремонту дрезин | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Бухгалтер II категории | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  | ИТОГО | 5 | 38 |  | 0 |
| СЕКТОР УЧЕТА МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ | | | | | |
| 2 | Бухгалтер I категории | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Бухгалтер II категории | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Бухгалтер II категории | 1 | 6 | 2.33 | 3001 |
|  |  | 3 | 22 |  | 0 |
| СЕКТОР РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ | | | | | |
| 2 | Бухгалтер II категории | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Бухгалтер II категории | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  |  | 2 | 14 |  | 0 |
| ОТДЕЛ ГЛАВНОГО МЕХАНИКА | | | | | |
| 1 | Главный механик | 1 | 11 | 4.99 | 6427 |
| 2 | Инженер- энергетик I категории | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
| 2 | Инженер по ремонту | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Техник - технолог по оборудованию | 1 | 5 | 2.06 | 2653 |
|  |  | 4 | 35 |  | 0 |
| ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 11 | 4.99 | 6427 |
| 1 | Заместитель начальника отдела | 1 | 10 | 4.42 | 5693 |
|  | ИТОГО | 2 | 21 |  | 0 |
| ГРУППА ПО НОРМИРОВАНИЮ | | | | | |
| 2 | Инженер - технолог II категории по нормированию материалов | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Инженер - технолог | 1 | 4 | 1.82 | 2344 |
|  | ИТОГО | 2 | 13 |  | 0 |
| ГРУППА ПО ПОДГОТОВКЕ И ВНЕДРЕНИЮ ТЕХ. ПРОЦЕССОВ | | | | | |
| 2 | Инженер- технолог по внедрению технологических процессов | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Инженер - технолог | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Инженер- технолог | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  |  | 3 | 21 |  | 0 |
|  | ИТОГО | 2 | 16 |  | 0 |
| ОТДЕЛ ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 11 | 4.99 | 6427 |
| 1 | Мастер контрольный | 1 | 8 | 3.46 | 4456 |
| 2 | Инженер по качеству | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  |  | 3 | 26 |  | 0 |
| ЛАБОРАТОРИЯ | | | | | |
| 2 | Инженер 1 категории по метрологии | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
| 2 | Инженер- лаборант | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
| 2 | Техник - лаборант | 1 | 4 | 1.82 | 2344 |
|  |  | 3 | 21 |  | 0 |
| ОТДЕЛ МАРКЕТИНГА | | | | | |
| 2 | Специалист 1 категории по маркетингу | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
| 2 | Специалист 2 категории | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Специалист по маркетингу | 1 | 7 | 2.64 | 3400 |
|  |  | 3 | 26 |  | 0 |
| ОТДЕЛ МАТЕРИАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ | | | | | |
| 1 | Начальник отдела | 1 | 11 | 4.99 | 6427 |
| 2 | Экономист I категории по МТС | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
| 2 | Экономист I категории по МТС | 1 | 10 | 3.82 | 4920 |
| 2 | Экономист II категории по МТС | 1 | 9 | 3.36 | 4328 |
| 2 | Экономист по МТС | 1 | 8 | 2.99 | 3851 |
| 2 | Экономист по МТС. | 1 | 8 | 2.99 | 3851 |
| 2 | Экономист по МТС | 1 | 8 | 2.99 | 3851 |
| 2 | Зав. складом материалов | 1 | 5 | 2.06 | 2653 |
| 3 | Экспедитор. | 1 | 4 | 1.76 | 2267 |
|  |  | 10 | 75 |  | 0 |