Содержание

Введение………………………………………………………………………....3

1.Материальное стимулирование труда………………………………….........5

1.1.Материальное стимулирование труда………………………………...5

1.2.Сущность заработной платы……………………………………….….7

1.3.Функции заработной платы……………………………………….…...8

1.4.Формы и системы оплаты труда……………………………………...10

1.5.Должностной оклад…………………………………………………....14

1.6.Надбавки и доплаты………….…………………………………….…..15

2.Технико – экономическая характеристика ОАО Чебоксарский

агрегатный завод………………………………………………………………..18

2.1.Общие сведения об организации……………………………………..18

2.2.Оновные технико-экономические показатели ОАО

Чебоксарский агрегатный завод……………………………………….….20

3.Материальное стимулирование труда на ОАО «Чебоксарский

агрегатный завод»……………………………………………………………….25

3.1. Формы оплаты труда………………...………………………………...25

3.2. Надбавки и доплаты…………………………………………………...26

Заключение……………………………………………………………………….27

Список использованной литературы……………………………………….......29

Приложения

Введение

Оплата труда - это вознаграждение, исчисленное обычно в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Оплата труда, ее организация – один из важнейших элементов нашего общества. За многие годы в нем накопилось немало проблем как чисто экономических, так и социальных, нравственных. Под оплатой труда понимают часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемая работнику нанимателем в денежной форме.

«Принятие управленческих решений в области заработной платы, как и во всех других сферах управления, предприятиями, требует определенной информации. Самой большой проблемой в этой области для руководителей российских предприятий является наличие (отсутствие) информации для определения абсолютного и относительного уровня ставок и расценок. Хотя и известно, что основным принципом политики регулирования ставок и расценок является принцип справедливости в оплате труда, мировой опыт свидетельствует, что данную проблему не в силах решить никакие научные дисциплины, так как справедливость оплаты труда относится к числу этических ценностей. Поэтому для нас поиск ответов на этот вопрос связан с необходимостью исследования, на примере развитых в рыночном отношении стран, соотношения рыночного и социально — политических факторов в механизме образования ставок заработной платы.

Основной трудностью в установлении абсолютного размера оплаты труда является то, что он определяется состоянием спроса и предложения на внешнем (по отношению к предприятию) рынке труда, а также факторами исторического, социального характера, то есть типом экономической системы. Каждый тип экономической системы за время своего существования разрабатывает свою, специфическую, систему производственных и трудовых отношений, задача которой и состоит — применительно к рыночной экономике — в установлении условий обмена между наемными работниками и предприятием (работодателем). Центральным элементом этих условий и является размер заработной платы».

Целю курсовой работы является изучение материального стимулирования труда.

Задачами курсовой работы являются:

* изучение материального стимулирования труда
* изучение сущности заработной платы
* изучение функций заработной платы
* рассмотреть технико-экономическую характеристику Открытого Акционерного Общества
* изучить нормирование оплаты труда
* изучить формы и системы оплаты труда
* изучить должностной оклад
* изучить надбавки и доплаты

Глава 1. Материальное стимулирование труда

1.1.Материальное стимулирование труда

Система материального стимулирования включает заработную плату, денежные премии. Иногда в качестве инструмента материального стимулирования используется система участия работников в прибыли предприятия.

Заработная плата — вознаграждение работников за. труд и его конечные результаты.

Организация оплаты труда на предприятии основывается на следующих принципах:

* вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих количество и качество затраченного труда и результаты работы коллектива;
* предоставление предприятиям и организациям, функционирующим на основе различных форм собственности, максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда;
* государственная регламентация размеров минимальной заработной платы.

Отдельными элементами организации оплаты труда являются формирование фонда оплаты труда, тарифная система, формы и системы заработной платы, коллективные договоры и отраслевые соглашения.

Фонд оплаты труда включает все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премии (без выплачиваемых из фонда материального поощрения), доплаты и все виды надбавок.

В современных условиях предприятие вправе выбирать вид, систему оплаты труда, условия премирования, но в пределах заработанных на эти цели средств и с соблюдением установленного в отрасли соотношения между квалифицированным и неквалифицированным трудом по одной профессии (специальности).

Коллективные договоры становятся главным инструментом регулирования оплаты труда на уровне предприятия. Они заключаются между администрацией и трудовыми коллективами, представленными комитетами профсоюзов. В коллективном договоре фиксируются условия оплаты труда работников, входящие в компетенцию предприятия, размеры тарифных ставок и окладов, формы и системы оплаты труда, порядок применения надбавок, доплат, и других видов вознаграждения, режим труда и отдыха, социальная защита работников.

Организация заработной платы характеризуется тарифным и бестарифным вариантами.

Тарифная система организации оплаты труда предназначена для дифференцирования оплаты труда по отраслям и категориям работников, выполняющих работы различной сложности.

Основные составляющие тарифных условий оплаты труда при раздельной их разработке для рабочих и служащих:

* минимальная ставка оплаты работника как основа для расчета тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих;
* нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированное задание);
* тарифные ставки первого разряда, дифференцированные по основным тарифообразующим факторам (интенсивности труда, видам работ, условиям труда) и образующие так называемую вертикаль ставок первого разряда;
* тарифные ставки по разрядам рабочих, дифференцированные по сложности выполняемых ими работ (квалификации рабочих) и образующие так называемую горизонталь ставок, или тарифную сетку;
* схемы должностных окладов служащих, включая руководителей, специалистов и т.д., построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей;
* тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующие описания работ на предприятии как инструменты тарификации рабочих и служащих.

Предприятие может самостоятельно проводить работу по тарификации рабочих и служащих, однако обычно для этих целей используется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Кроме того, знакомство с методиками, используемыми в ЕТКС, может способствовать построению рациональной системы оплаты труда на предприятии.

1.2.Сущность заработной платы

Под формой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда и согласованной между нанимателем и работником ценой его рабочей силы.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

1) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

2) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Заработная плата как цена труда. Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

1.3.Функции заработной платы

Заработной плате свойственна многофункциональность. Наиболее общепризнанными являются воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая функции заработной платы.

**1.Воспроизводственная функция** определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей коммерческого работника и его семьи. Объективной основой реализации этой функции является принцип уровня оплаты труда, предусматривающий установление предельных значений этого уровня, соблюдение которых носит обязательный или рекомендательный характер.

Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязательства, 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 (оклад) работников предприятий устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников. Минимальный уровень оплаты труда основан на определении расчетной стоимости рабочей силы.

При установлении стоимости рабочей силы целесообразно сравнивать ее расчетное значение с фактическими затратами, включающими все платежи, производимые работодателем по заработной плате и компенсационным выплатам, предусмотренным коллективным договором, применительно к минимальному и среднему уровню оплаты труда. Это позволяет выявить различия в уровне и структуре стоимости рабочей силы различных категорий рабочих и служащих.

Актуальной проблемой является распространение принципа маргинализации уровня оплаты труда – установление предельного размера зарплаты высшей категории наемных работников – руководителей предприятий, коммерческих директоров, агентов по сбыту и т.д. Это производится с тем, чтобы ориентировать их нанимателей на установление должностных окладов этой категории работников, исходя из принципа оценки их индивидуального вклада в обеспечение успешной работы предприятия и потребностей воспроизводства их рабочей силы. При этом одним из условий служит недопущение неоправданного роста их заработка по сравнению со средним уровнем.

**2.Регулирующая функция** заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости.

Объективной основой реализации этой функции является принцип сегментации уровня оплаты труда, предусматривающий разграничение его по отдельным сегментам, т.е. группам работников, различающихся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности. Речь идет о выработке определенной политики установления уровня оплаты труда различным категориям работников и о реализации ее в каждом конкретном случае, исходя из общего контекста регулирования трудовых отношений на основе социального партнерства. Это регулирование осуществляется при создании коллективных договоров предприятий. Оно касается общих подходов к изменению уровня оплаты труда работников – по профессиональным, квалификационным и социальным признакам.

Роль регулирующей функции оплаты труда, с позиции ее влияния на использование трудового потенциала работников, непосредственно проявляется в повседневной деятельности предприятия при решении вопросов определения оптимального состава работников для выполнения производственного задания, с учетом их интересов, в соответствии с коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами. Поэтому реализация сегментационной политики, разрабатываемой на макро уровне, требует оперативного регулирования на микроуровне.

**3.Стимулирующая функция** оплаты труда имеет целью установить относительный уровень зарплат в зависимости от количества, качества и результатов труда. В соответствии с этой целью основным принципом ее реализации является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда».

1.4. Формы и системы оплаты труда

Ведущая роль в стимулировании трудовой активности принадлежит формам и системам оплаты труда, которые определяют порядок начисления заработной платы по каждой категории работников и дополняют тарифную систему, устанавливающую размер оплаты труда.

Под системой оплаты труда понимается способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

Формы и системы оплаты труда должны обеспечивать: учет количественных и качественных результатов труда при определении размеров заработка; материальное стимулирование работников, а также их заинтересованность в улучшении результатов работы и итогов деятельности предприятия; реализацию умственных и физических способностей каждого работника; равную оплату за равный труд на предприятии.

На предприятиях разных форм собственности наиболее распространены две формы оплаты труда: сдельная — оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, нормативное, которое регулируется законом.

Выбор формы оплаты труда осуществляется предприятием и определяется следующими объективными факторами: стратегией предприятия в части формирования и использования трудовых ресурсов; финансовыми ресурсами предприятия; материальными интересами работников; формами организации труда на предприятии; особенностями технологического процесса; характером применяемого оборудования; требованиями к качеству продукции, работ, услуг.

Наиболее эффективна та форма оплаты, которая способствует выработке, улучшению качества изделий, снижению их себестоимости, получению дополнительной прибыли, обеспечению сочетания интересов работника с интересами коллектива предприятия.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на следующие системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная.

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции. Основным элементом этой системы является сдельная расценка, которая устанавливается исходя из тарифной ставки (оклада), соответствующей разряду работы, нормы выработки или нормы времени на данную работу.



где Рсд — часовая тарифная ставка выполняемой работы; Нв — норма часовой выработки единицы продукции.

При сдельно-премиальной системе работник получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию за количественный и качественный показатели работы.

Сдельно-прогрессивная система — оплата труда работника осуществляется по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм — по повышенным расценкам.

При косвенной сдельной системе уровень заработка работника становится в прямую зависимость от результатов труда (работы) обслуживаемых им рабочих-сдельщиков.

При аккордной системе расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную операцию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. По такой системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

Повременная заработная плата бывает простой повременной и повременно-премиальной.

Повременная заработная плата — денежное вознаграждение работника в зависимости от количества отработанного времени, однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высококвалифицированным, необходима дифференциация оплаты труда, которая осуществляется с помощью тарифной системы.

Заработок рабочего при простой повременной системе Зп рассчитывается умножением часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда Зч на отработанное время в данном периоде tp (соответственно в часах или рабочих днях):

Зп= Зч\* tp

При помесячной оплате труда повременный заработок рабочего определяется по формуле



где Зм — месячная повременная заработная плата работника, руб.;

tp — число рабочих часов по графику в данном месяце;

— количество часов, фактически отработанных рабочим.



В зависимости от организации труда формы заработной платы могут быть индивидуальными (базирующиеся на оценке результатов труда каждого работника) и коллективными (базирующиеся на оценке коллективного труда). Сегодня значительное внимание уделяется коллективным формам оплаты труда, появление которых обусловлено необходимостью объединения работников в группы для совместного выполнения таких видов работ, которые невозможно выполнить одному. Разновидностью коллективной системы оплаты труда является бестарифный способ ее организации. Оплата труда при этом осуществляется по конечным результатам работы коллектива в целом и на основе индивидуальных сдельных расценок в условиях, когда труд рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен, на основе общей нормы выработки и коллективной сдельной расценки за единицу работы всей бригады.

Бестарифная система оплаты труда основана на установлении уровня заработной платы в зависимости от квалификации и дело­вых качеств работника, сложности работы и выполняемых им функций, а также оценки его трудового вклада в общие результаты коллектива.

Бестарифная система чаще всего применяется в организациях или в структурных подразделениях с небольшой численностью работников, когда имеется возможность реальной оценки индивидуального трудового вклада каждого работника. Наиболее распространены следующие варианты бестарифной системы:

1. оплата на основе условного коэффициента (коэффициента трудового участия, коэффициента трудового вклада, коэффициента эффективности труда). При такой системе оплаты каждому работнику по результатам определенного периода устанавливается коэффициент, отражающий его квалификацию, трудовое участие в текущих результатах деятельности коллектива, отработанное им время и иные характеристики его труда. Коэффициент определяется либо руководителем, либо специальной комиссией, сформированной из работников;
2. оплата в виде процентного отношения к заработку руководителя. В этом случае работники группируются по квалификационным признакам и для каждой группы устанавливается свое процентное отношение ее заработка к заработку руководителя, который определяется с учетом результатов работы организации;
3. рейтинговая система, при которой размер месячного заработка каждого работника определяется в соответствии с его личным рейтингом;
4. индивидуальная система оплаты, основанная на договоре между работником и работодателем. При этом размеры и условия оплаты труда конкретного работника определяются содержанием его трудового договора.

1.5.Должностной оклад

В основу определения размеров должностных окладов служащих, так же как и у рабочих, положен минимальный размер заработной платы, установленный законодательно на федеральном уровне. При этом различная продолжительность фонда рабочего времени по месяцам не влияет на размер тарифной части заработка. Эта система наиболее адекватна требованиям рыночной экономики. На предприятиях труд руководителей, специалистов и других служащих оплачивается на основе штатных расписаний.

Должностной оклад — это абсолютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью.

Штатное расписание — документ, в котором представлены номенклатура должностей служащих предприятия и соответствующие каждой должности размеры должностных окладов.

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих применяют в основном повременную систему оплаты труда с установлением месячных должностных окладов или контрактную систему.

К основным элементам организации заработной платы руководителей, специалистов и служащих относятся: минимальные ставки оплаты труда работника как основа для расчета должностных окладов; схемы должностных окладов, построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей; квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих как элемент их тарификации.

1.6.Надбавки и доплаты

Для учета должностных окладов различий в квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ, повышения качества труда применяется категорирование специалистов. Так, для работников экономических служб установлены четыре категории: экономист без категории, экономист второй и третьей категории и ведущий экономист. Категорию и оклад специалисту устанавливает Руководитель предприятия на основе оценки аттестационной комиссии при условии роста квалификации работника и выполнения им наиболее сложной работы. Одновременно с этим аттестационная комиссия может уменьшить категорию специалисту в случае ухудшения показателей своей работы. Для оценки результатов специалистов, усиления их заинтересованности в выполнении ответственной работы им могут устанавливаться постоянные надбавки или на момент выполнения этой работы. Размер надбавок определяется предприятием самостоятельно и дифференцируется как по категориям, так и по конкретным работникам. Надбавки могут выплачиваться одновременно за высокие достижения и за выполнение особо важных работ.

Кроме надбавок существуют и другие формы стимулирования труда. К ним относятся доплаты, представляющие собой возмещение дополнительных затрат работнику из-за объективных различий в условиях и тяжести труда; компенсации, которые учитывают не зависящие от фирмы факторы, влияющие на уровень реальных доходов и премии, — дополнительное вознаграждение и выплачиваемые работнику за особые достижения.

Оплата руководителей государственных предприятий состоит из должностного оклада и вознаграждения по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Система премирования руководителей может быть и многофакторной. При этом должны быть определены:

* перечень целей, влияющих на размер премий (показателей финансово-хозяйственной деятельности);
* удельный вес каждого показателя;
* количественные значения показателя (уровень достижения).

Групповые системы премирования (стимулирования) включают выплату вознаграждения по итогам работы предприятия в целом, разновидность данной системы — распределение определенного процента полученной предприятием прибыли между его сотрудниками.

В связи с изменением форм собственности в настоящее время российские предприятия находятся в поисках новых подходов к материальному вознаграждению персонала. Происходит переход от «оплаты труда» к «оплате результатов». Наивысших результатов добиваются предприятия, которые в своей политике используют взаимосвязь между результатами индивидуальной работы и вознаграждением и увязывают общий результат с конкретным вкладом отдельного работника.

Среди многочисленных систем вознаграждения можно выделить:

* за участие в результатах работы организации;
* за участие в распределении прибыли;
* за знание и компетентность.

Под системой участия в результатах работы организации понимается система коллективного премирования работников, цель которой — повышение производительности труда, снижение издержек производства, рост курса акций, а также улучшение финансовых показателей деятельности фирмы. Источником выплат служит добавочная внутрифирменная прибыль. При этом работники получают долю прибыли фирмы в виде премии или отчислений в социальные или пенсионные фонды. Размер премиального фонда определяет руководство фирмы.

* Участие в прибыли — это выплаты доли прибыли по решению работодателя данного предприятия значительной части его рядовым сотрудникам по заранее установленной схеме, не подлежащей изменению.

Широкое распространение в отечественной практике получают «системы доплат за знания» или «платы за знания и компетентность». Эти системы способствуют росту профессионализма работников. Прибавка к заработной плате зависит от того, какие новые знания, навыки, квалификацию приобрел за последнее время по своей инициативе сотрудник. Плата за знания ставит размер вознаграждения в прямую зависимость от приобретенных профессиональных знаний, повышая тем самым, с одной стороны, конкурентоспособность фирмы, а с другой — творческий потенциал персонала. При применении такой системы возможна ситуация, когда высокообразованные и высококвалифицированные сотрудники получают более высокую оплату, чем их коллеги, стоящие выше по служебной лестнице, но не имеющие такого образования и такой квалификации.

Глава 2.Технико-экономическая характеристика ОАО Чебоксарский агрегатный завод

2.1.Общие сведения об организации.

Полное фирменное наименование Общества на русском языке — Открытое акционерное общество «Чебоксарский агрегатный завод». Сокращенное фирменное наименование Общества на русском языке – ОАО «ЧАЗ».

Место нахождения Общества – 428029, Российская Федерация, Чувашская Республика , г. Чебоксары, пр. Мира, д.1.

Предприятие является юридическим лицом по действующему законодательству РФ, имеет самостоятельный баланс, круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения, расчетные, валютный и другие банковские счета, а также штампы, бланки со своим наименованием, собственную эмблему, зарегистрированный в установленном порядке товарный знак и другие средства визуальной идентификации.

ОАО «ЧАЗ» является собственником имущества, учитываемого на его самостоятельном балансе, включая имущество, переданное ему учредителем при его создании, а также имущество переданное в оплату акций.

ОАО «ЧАЗ» является производственным предприятием, выпускающим продукцию, как промышленного назначения, так и продукцию для потребительского рынка. ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» является одним из крупнейших предприятий тракторостроительной отрасли России.

Основными видами деятельности в соответствии с уставом являются:

- хозяйственно-бытовая деятельность;

- торгово-закупочная;

- производство и реализация продукции (товаров) работ и услуг, в том числе стальных, чугунных и штампованных заготовок, деталей и узлов ходовых систем тракторов, бульдозеров, экскаваторов;

- коммерческо-посредническая;

-строительство, реконструкция зданий, сооружений производственного назначения, жилой и соцкультбытовой сферы;

- конструкторская, проектно-технологическая;

- внешнеэкономическая;

-образовательная деятельность в дошкольных образовательных учреждениях «Детских садах», организация отдыха.

Преобладающим видом деятельности является производство заготовок и запасных частей к тракторам, автомобилям, комбайнам и ходовым системам отечественной и импортной, промышленной, сельскохозяйственной, трелёвочной и экскаваторной техники.

Организационная структура ОАО «ЧАЗ»построена по линейно-функциональному принципу.

Высшим органом управления ОАО «ЧАЗ» является общее собрание акционеров. Общее руководство деятельностью ОАО «ЧАЗ», кроме вопросов, относящихся к компетенции общего собрания акционеров, осуществляется Советом директоров. Руководство текущей деятельностью осуществляется исполнительным коллегиальным органом ОАО «ЧАЗ» – Правлением и исполнительным единоличным органом ОАО «ЧАЗ» – Генеральным директором.

Исполнительные органы подотчетны Совету директоров Общества и общему Собранию акционеров.

Основной производственной структурной единицей на заводе является цех, возглавляемый начальником цеха, подчиненным непосредственно директору. Аппарат управления цехов располагает всеми необходимыми службами для оперативного управления производством и решения вопросов организации труда и заработной платы, технологической подготовки производства, учета выпускаемой продукции и контроля за её качеством.

Непосредственное управление производством осуществляется через старших мастеров, начальников смен, участков, мастеров и бригадиров.

Цеха предприятия составляют три основные группы:

* основные цеха
* вспомогательные цеха
* обслуживающие цеха.

Изучение организации работы бухгалтерии, ее структуры и функций, должностных обязанностей работников бухгалтерии

2.2. Основные технико-экономические показатели ОАО «ЧАЗ»

Основные технико-экономические показатели дают возможность оценить финансовое состояние организации. Базовыми источниками информации для расчета показателей являются бухгалтерский баланс (Приложение 1,2), отчет о прибылях и убытках (Приложение 3,4), а также данные статистической отчетности. Такие показатели как среднегодовая стоимость основных производственных фондов, выручка на рубль стоимости основных фондов, выручка на одного работающего, затраты на рубль проданной продукции, а также рентабельность продукции в целом определены расчетным путем.

Основные технико-экономические показатели ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные технико-экономические показатели ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» за 2007 - 2008гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2007 год | 2008 год | 2008 год в % к 2007 году |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб. | 5697772 | 5661981 | 99 |
| 2 | Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб. | 1177677 | 1222479 | 104 |
| 3 | Выручка на рубль стоимости основных фондов, руб. | 4,83 | 4,63 | 96 |
| 4 | Численность промышленно-производственного персонала (работающих), чел. | 7704 | 6636 | 86 |
| 5 | Выручка на одного работающего, тыс. руб. | 740 | 853 | 115 |
| 6 | Среднемесячная оплата труда, руб. | 8038 | 12500 | 156 |
| 7 | Полная себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, тыс. руб. | 5023593 | 5141291 | 102 |
| 8 | Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб. | 674179 | 520690 | 77 |
| 9 | Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб. | 426167 | 399490 | 94 |
| 10 | Чистая прибыль (убыток) тыс. руб. | 290616 | 312132 | 107 |
| 11 | Затраты на рубль проданной продукции, руб. | 0,88 | 0,90 | 103 |
| 12 | Рентабельность продукции в целом | 13,4 | 10,1 | 75 |

По данным таблицы 1 выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг уменьшилась на 1%.

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов в 2008 году составила 1222479 тыс. руб. и увеличилась на 4%, а выручка на рубль стоимости основных фондов уменьшилась на 4%. Следовательно, эффективность использования основных фондов снизилась по сравнению с 2007 годом.

Численность промышленно-производственного персонала (работающих) снизилась на 14%.

Выручка на одного работающего увеличилась на 15%, увеличился размер среднемесячной заработной платы на 56%.

Полная себестоимость проданных товаров, работ, услуг в 2008 году составила 5141291 тыс. руб., а в 2007 году 5023593 тыс. руб. и увеличилась на 2%.

Основными мероприятиями по снижению себестоимости являются:

* увеличение объема производства продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия;
* сокращение затрат на производство продукции за счет повышения уровня производительности труда, экономного использования сырья, материалов, электроэнергии, топлива, оборудования, сокращения непроизводительных расходов, производственного брака и т.д.

Прибыль от продажи в 2008 году по сравнению с 2007 годом уменьшилась на 23%.

Основными мероприятиями по увеличению прибыли являются:

* увеличение объема реализации продукции;
* повышение цен;
* снижение себестоимости продукции;
* повышение качества товарной продукции;
* поиск более выгодных рынков сбыта;
* реализация в более оптимальные сроки.

Прибыль до налогообложения в 2008 году составила 399490 тыс. руб., в 2007 году 426167 тыс. руб. и уменьшилась на 6%.

Чистая прибыль в 2008 г. по сравнению с 2007 г. увеличилась на 7%.

Затраты на рубль проданной продукции в 2007 году составили 0,88 руб., а в 2008 году 0,90 руб. и увеличились на 32%. Увеличение затрат на рубль проданной продукции свидетельствует о снижении интенсивности использования затрат.

Рентабельность продукции в целом снизилась на 25%. Снижение рентабельности свидетельствует о не эффективном использовании производственной деятельности.

Основными источниками резервов повышения рентабельности являются:

* увеличение доли существующего внутреннего рынка за счет эффективной рекламы и стимулирование продаж, освоение новых каналов сбыта;
* выход продукции предприятия на внешний рынок за счет повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции;
* сокращение эксплуатационных и административных расходов, оптимизация структуры управления, сокращение численности административно-управленческого персонала;
* оптимизация поставок, внедрение ресурсосберегающих технологий;
* проведение эффективной кадровой политики, привлечение молодых специалистов, ужесточение трудовой дисциплины;
* проведение активной коммерческой деятельности (сдача в аренду помещений), формирование имиджа предприятия.

3.Материальное стимулирование труда на ОАО «ЧАЗ»

3.1. Формы оплаты труда

Ведущая роль в стимулировании трудовой активности принадлежит формам и системам оплаты труда, которые определяют порядок начисления заработной платы по каждой категории работников и дополняют тарифную систему, устанавливающую размер оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда должны обеспечивать: учет количественных и качественных результатов труда при определении размеров заработка; материальное стимулирование работников, а также их заинтересованность в улучшении результатов работы и итогов деятельности предприятия; реализацию умственных и физических способностей каждого работника; равную оплату за равный труд на предприятии.

На ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» используются две формы оплаты труда: сдельная — оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ (для промышленно-производственного персонала) и повременная оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, нормативное, которое регулируется законом (не промышленный персонал).

Выбор формы оплаты труда осуществляется предприятием и определяется следующими объективными факторами: стратегией предприятия в части формирования и использования трудовых ресурсов; финансовыми ресурсами предприятия; материальными интересами работников; формами организации труда на предприятии; особенностями технологического процесса; характером применяемого оборудования; требованиями к качеству продукции, работ, услуг.

Административно-управленческий персонал получает оплату труда в соответствии со штатным расписанием.

Штатное расписание — документ, в котором представлены номенклатура должностей служащих предприятия и соответствующие каждой должности размеры должностных окладов.

3.2.Надбавки и доплаты

На ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» для учета должностных окладов различий в квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ, повышения качества труда применяется категорирование специалистов. Категорию и оклад специалисту устанавливает директор ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» на основе оценки аттестационной комиссии при условии роста квалификации работника и выполнения им наиболее сложной работы. Одновременно с этим аттестационная комиссия может уменьшить категорию специалисту в случае ухудшения показателей своей работы. Устанавливаются следующие размеры надбавок: для специалистов без категорий – 10 %, для специалистов второй категории – 15% от оклада, для специалистов третьей категории – 23 % от оклада, для ведущих специалистов 30 % от оклада. Для оценки результатов специалистов, усиления их заинтересованности в выполнении ответственной работы им могут устанавливаться постоянные.

Кроме надбавок на ОАО «Чебоксарский агрегатный завод» предусмотрены и другие формы стимулирования труда. К ним относятся доплаты, представляющие собой возмещение дополнительных затрат работнику из-за объективных различий в условиях и тяжести труда; компенсации, которые учитывают не зависящие от фирмы факторы, влияющие на уровень реальных доходов и премии, — дополнительное вознаграждение и выплачиваемые работнику за особые достижения.

Заключение

Оплата труда работников представляет собой компенсацию ра­ботодателем труда наемного работника, соответствующую количест­ву и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, поскольку они должны обеспечить работнику определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, а работодателю — получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия.

Отношения в области заработной платы затрагивают интересы всех членов общества и регулируются государством, которое устанавливает законодательные основы отношения по заработной плате, совершенствует, контролирует и гарантирует их соблюдение субъектами этих отношений на всех уровнях.

На основе выше изложенного можно сделать следующие выводы:

1. Система материального стимулирования включает заработную плату, денежные премии.

Заработная плата — вознаграждение работников за. труд и его конечные результаты.

2. Большая часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

1) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

2) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

3. Заработная плата выполняет несколько функций:

* воспроизводственную — обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы;
* стимулирующую — повышение заинтересованности в развитии производства;
* социальную — реализация принципа социальной справедливости.

4. Под нормой понимается количество времени, необходимого для выполнения определенного объема работ, под нормативом — количество времени, необходимого для выполнения отдельных элементов производственного или трудового процесса.

5. Различают сдельную и повременную формы оплаты труда.

6. На ОАО «ЧАЗ» используются две формы оплаты труда: сдельную — оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ (для промышленно-производственного персонала) и повременная оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, нормативное, которое регулируется законом (не промышленный персонал).

7. Должностной оклад — это абсолютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью.

8. Формами стимулирования труда являются также надбавки и доплаты.

Список использованной литературы

1. Абрютина М.С. Экономика предприятия: Учебник. – М.: Издательство «Дело и сервис», 2004. – 528 с.
2. Арсенова Е.В. Экономика организации: учебник для студентов средних профессиональных заведений/ Под ред. Арсенова Е.В. – М.: Инфра – М, 2005г. – 614 с.
3. Бабич Т.Н. Планирование на предприятии: Учебник/Под ред. Т. Н. Бабич, Э. Н. Кузьбожев, М. «Кнорус», 2005. - 396 с.
4. Березкн И.В. Системы премирования и материального стимулирования. И.В. Березкин// Заработная плата. – 2002. №4. с. 20-31. Новицкий Н.И.Организация производства на предприятии. М.: Финансы и статистика. 2002. - 534 с.
5. Бранина Л.А. Экономика предприятия: Торговое дело: Учебник / Под ред. Л.А. Бранина. – М.: Инфра – М, 2006. – 314 с.
6. Войкова О.И. Экономика предприятия: Учебник. / Под ред. О.И. Войкова. - 2-е изд. - М., 2000.
7. Волков А.И. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / Под ред. проф. О.И.Волкова и доц. О.В. Девяткина. – 3 – е изд., перераб. и доп. – М.:ЮНИТИ –М, 2005. – 601 с.
8. Волкова О.И. Экономика предприятия: учебник / под ред. проф. О. И. Волкова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006. 520 с.
9. Горфинкель В.А. Экономика предприятия: Учебник/В.А.Горфинкель, В.А. Швандара. – М.: «ЮНИТИ», 2003. – 718 с.
10. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: учеб. Пособие. - М., 2000.
11. Грузинова В.П. Экономика предприятия: Учебник для вузов/Под ред. проф. В.П.Грузинова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2005 г. – 535 с.
12. Игнатьев Н.А. Экономика предприятия: Учебник/Под ред. проф. Н.А.Игнатьева. – М.: «Юристъ», 2002. – 584 с.
13. Ильин А.И. Планирование на предприятии. - А. И. Ильин. ООО «Новое знание», 2004. - 396 с.
14. Кантор Е.Л. Экономика предприятия/Под ред. Е.Л. Кантора. – СПб: Питер, 2002. – 352 с.
15. Кобец Е.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятия отрасли: Учебное пособие/Е.А. Кобец, М.Н. Корсаков. – М.: ЮНИТИ, 2006г. – 614 с.
16. Королько А.А. Современная экономика предприятия. Мн.: ЗАО «Веды», 2003. – 385 с.
17. Корсаков М.Н. Экономика организации: учебник для студентов высших учебных заведений/ Под ред. М.Н. Корсакова – М.: Инфра – М, 2006г. – 429 с.
18. Мамедов О.Ю. Экономика предприятия: учебное пособие / научн. ред. О.Ю Мамедов. - «Феникс», Р-н-Д, 2006. 608с.
19. Романенко И.В. Экономика предприятия. – 2 – е изд., доп. – М.Финансы и статистика, 2002. – 208 с.
20. Савицкая Г. В. Экономика организаций: Учебник для студентов высших учебных заведений/Г.В. Савицкая. – М.: Инфра – 2004. – 494 с.
21. Самойлович В.Г. Экономика предприятия: Учебник для студентов высших учебных заведений/В.Г.Самойлович, Е.Г. Тёлушкина; под ред. В.Г.Самойловича. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 224 с.
22. Сафронов Н.А. Экономика организации: учебник для студентов средних профессиональных заведений/ Под ред. Сафронов Н.А. – М.: Инфра – М, 2005г. – 325 с.
23. Семенова В.М. Экономика предприятия: Учебник для вузов/под ред. академика В.М.Семенова. – СПб.: Питер, 2008. – 416 с.
24. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций/ Под ред. Т.А. Фролова. – СПб.: Питер, 2007г. – 518 с.
25. Чернышева В.Н.. Экономика предприятия: Учебник/В.Н.Чернышева, проф. В.Я.Горфинкеля. – М.: Вузовский учебник 2008. – 536 с.