

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

Институт электронного обучения  
 Направление подготовки 080100 Экономика  
 Кафедра экономики

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

Тема работы
Основные факторы повышения производительности труда и заработной платы на АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (Управления промышленного железнодорожного транспорта)

УДК 331.101. 6+331.21

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ2Б2	Джураева Кизлархон Абдугапаровна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Филиппова Татьяна Васильевна	канд.экон.наук		

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Зав.кафедрой экономики	Барышева Галина Анзельмовна	д-р.экон.наук, профессор		

Томск – 2017г.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООПДЛЯ БАКАЛАВРОВ**

результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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

Институт электронного обучения  
Направление подготовки 080100 Экономика  
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой экономики  
\_\_\_\_\_ Г.А. Барышева  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017г

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

**бакалаврской работы**

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ2Б2	Джураева Кизлархон Абдугапарована

Тема работы:

Основные факторы повышения производительности труда и заработной платы на АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (Управления промышленного железнодорожного транспорта)	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№2811/с от 20.04.2017

Срок сдачи студентом выполненной работы:	07.06.2017 г.
--	---------------

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;**

<b>Исходные данные к работе</b>	Объект исследования – хозяйственная деятельность АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»УПЖТ. Законодательные акты республика Узбекистан, публикации периодической печати, и внутренние отчеты АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»УПЖТ.
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	Вопросами роста производительности труда занимались такие ученые как А.А. Богданов, Л.С. Бляхман, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, М.А. Иоффе, П.А. Иоффе, П.М. Керженцев, В.С. Немчинов, С.Г. Струмилин, которые разработали первые методики измерения и расчета производительности труда для советских промышленных предприятий. Проблемы роста

	<p>производительности труда, производительной силы труда и интенсивности труда на промышленных предприятиях рассматривались в научных трудах Л.И. Абалкина, Н.И. Андросовича, В.Г. Былкова, Р.В. Гаврилова, А.А. Глухова, А.П. Голова, И.Д. Змушко, Е.И. Капустина, Д.Н. Карпухина, В.С. Князевского, Л.А. Костина, И.А. Ляникова, Н.С. Масловой, М.Г. Назарова, П.Ф. Петроченко, А.С. Писарева, Г.А. Пруденского, С.П. Сироткина, И.Г. Ушерова, Г.Н. Черкасова, П.А. Хромова А.А. Френкеля и др.</p> <p>Зарубежные подходы к управлению производительностью труда в современной экономической литературе представлены работами Б. Гоулда, Э. Денисона, П. Друкера, К. Куросавы, А. Лоулора, И. Масааки, М. Мескона, Я. Мондена, С. Мосса, Д.С. Синка, Ф.У. Тейлора, Г. Форда, Г. Эмерсона и др.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) уточнить и расширить понятийный аппарат экономики труда;</li> <li>2) изучить модель организационно-экономического механизма управления производительностью труда, как системы взаимосвязанных элементов управления и определить концептуальные основы его формирования на промышленных предприятиях;</li> <li>3) провести анализ производительности труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»;</li> <li>4) разработать методические рекомендации по совершенствованию управления производительностью труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».</li> </ol>
<p><b>Перечень графического материала</b> <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	<p>5 рисунок, 8 таблиц</p>

<p><b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b></p>	<p>11.04.2017 г.</p>
--	----------------------

**Задание выдал руководитель**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Филиппова Татьяна Васильевна	канд.экон.наук		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2Б2	Джураева Кизлархон Абдугапаровна		

## Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 90 страницы машинописного текста, 8 таблицы, 5 рисунк,

Объектом исследования является АО «Алмалыкский горь металлургический комбинат» (Управления промышленного железнодорожного транспорта)

Цель работы – изучить основные факторы повышения производительности труда и увеличения заработной платы на АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (Управления промышленного железнодорожного транспорта).

В данном проекте были разработаны мероприятия направления повышения производительности труда АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.

Экономическая эффективность работы: реализация предложенных мероприятий позволить исследуемому предприятию снизить затраты, увеличить объем производства, увеличить выпуск годного металла, снизить количество по браку на 60%

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

$P_t$ - производительность труда;

$M$  - масса выработанной продукции

$T$  - время, затраченное на производство всей продукции;

$JP_i$  - индекс производительности труда;

$P_{st}$  - уровень развития производительной силы труда

$K$ - коэффициент использования производительной силы труда

$IN_i$  - степень интенсивности труда по сравнению со средней

$(M/T)$  - производительность труда определяется отношением массы продукции к рабочему времени

$(T/M)$  - трудоемкостью, т.е. соответствующее понятие отражает и прямую, и обратную связь.

## Оглавление

Введение	8
1 Производительность труда оценка повешения на предприятия АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ	11
1.1 Экономическая содержания понятия производительности труда..	11
1.2 Экономическая содержания понятия заработной платы.....	20
1.3 Система заработной платы как направления повешения производительности труда.....	28
2 Анализ производительности труда и заработной платы в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.....	37
2.1 Характеристика АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.....	37
2.1.1 Управление промышленного железнодорожного транспорта (УПЖТ).....	42
2.2 Оценка система заработной платы АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.....	48
2.3 Оценка производительности труда АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.....	55
2.3.1 Обучение работников по охране труда.....	57
2.3.2 Анализ выполнения предписаний контролирующих органов..	61
2.3.3 Лечебно-профилактическое обслуживание работников.....	61
2.3.5 Нормализация санитарно бытового обеспечения работников .	62
2.3.6 Обеспечение пропаганды по охране труда.....	63
2.3.7 Анализ заболеваемости и профилактика.....	63
2.4 Мероприятия направления повышения производительности труда АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.....	67

Социальная ответственность.....	71
Заключение.....	77
ПриложениеА структура УПЖТ.....	82
Приложение Б Ланшафт кальмакыр.....	84
Приложение В ВРЕМЕННЫЕ НОРМЫ.....	84
Приложение Г Наряд .....	87
ПриложениеД Фонд заработной платыУПЖТ.....	88

## **Введение**

Производительность труда - основной показатель экономической эффективности промышленного производства и каждого предприятия. Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени.

Рост производительности труда означает: экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства.

Экономической основой доходов по труду, собственно заработной платы, является компенсация, получаемая работником за затраты его труда в процессе создания и реализации общественно необходимого продукта, признанного потребителем

При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда - это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы.

Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использование резервов - это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на данном предприятии

Исследования по производительности труда еще в первые десятилетия существования советской плановой экономики занимались такие талантливые ученые как (А.А. Богданов, Л.С. Бляхман, А.К. Гастев, О.А. Ерманский, М.А. Иоффе, П.А. Иоффе, П.М. Керженцев, В.С. Немчинов, С.Г. Струмилин),



. Смирнов, С.Л. Практические методы повышения производительности труда / С.Л. Смирнов. – СПб.: Питер, 2012. – 40с

которые разработали первые методики измерения и расчета производительности труда для советских промышленных предприятий. Проблемы роста производительности труда, производительной силы труда и интенсивности труда на промышленных предприятиях рассматривались в научных трудах Л.И. Абалкина, Н.И. Андросовича.

Заработная плата, по своей сущности, является частью фонда индивидуального потребления населения, которая распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении по количеству и качеству их труда. Размер заработной платы определяется количеством и качеством непосредственно затраченного “живого” труда, т.е. начисляется в зависимости от таких переменных величин, как время, количество и комбинации времени и количества.

– В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема исследования производительности труда и выявления резервов ее роста, в связи с этим тема данной дипломной работы в настоящее время приобретает особую актуальность.

– организационный подход к снижению затрат на производство продукции технологического комплекса, который, в отличие от известных, предусматривает организацию параллельного взаимодействия подразделений комплекса, при котором за счет синергетического эффекта сокращаются трудовые и материальные ресурсы;

Объектом выпускной квалификационной работы является Алмалыкский горно-металлургический комбинат.

Предметом исследования данной работы является изучение основных факторов повышения производительности труда и заработной платы наАО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (Управления промышленного железнодорожного транспорта)

<sup>2</sup> Экономика предприятия / К.А. Абдурахмонов, Т.А. Шарифуллина. Учебное пособие. – М.: изд. РЭА им.Г.В.Плеханова,2002.- 264с

Целью данного исследования является разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию производительности труда и увеличению заработной платы наАО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (Управления промышленного железнодорожного транспорта)

# **1 Производительность труда: оценка и повешения на предприятия АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ**

## **1.1 Экономическая содержания понятия производительности труда**

Главной производительной силой любого общества является человек. Поэтому если общество создает условия для более рационального использования этого ресурса, высоко ценит труд, заботится о повышении его эффективности, то оно процветает. Человек труда представляет собой единицу трудовых ресурсов, является владельцем рабочей силы и имеет определенный трудовой потенциал. Формирование человека труда предполагает развитие у него определенных профессиональных и социально-психологических качеств, позволяющих более полно реализовать его трудовой потенциал.

Проблема производительности труда и экономического прогресса всегда интересовала людей, а начиная с механизации производства этот интерес стал всеобщим. Сначала А. Смит, а позже Д. Рикардо заложили основы учения о производительности труда. Они устанавливали простейшие зависимости между готовым продуктом, числом производительных работников и мощностью используемых ими производительных сил. Затем К. Маркс и Ф. Энгельс придали учению о производительности труда качественно иной характер, определив, что рост производительности труда определяет экономический, политический и духовный прогресс общества. В дальнейшем экономисты

---

<sup>3</sup> Практический пособие к семинарским занятиям по экономической теории: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /Под ред. д-ра экон. Наук, проф. В.Д. Камаева. – М.: Гуманит. 2001.-272с.: ил.

никогда не обходили вниманием эту проблему; ни по одной другой проблеме не написано столько статей, книг и диссертаций, сколько по производительности труда. Однако, и до сих пор не только дискутируются вопросы измерения производительности труда, но и по-разному трактуется сама сущность производительности труда.

Процесс труда происходит во времени, и рабочее время является мерой затрат труда. Кроме труда на производство продукции затрачиваются земля, здания и сооружения, сырье и материалы, оборудование, энергия, информация и т.д. Результатом процесса труда выступает то или иное количество созданного в этом процессе продукта. Это могут быть товары или услуги в их количественном, трудовом и стоимостном измерении.

Понятие производительность характеризует соотношение между результатом и затратами на его достижение. Поэтому ряд экономистов говорит о производительности оборудования, электроэнергии, сырья, а зарубежные экономисты - и о производительности капитала (хотя, может быть, правильнее было бы говорить о продуктивности или экономичности использования ресурсов, а не о производительности).

Соотношение между полученным результатом и затратами рабочего времени на производство определенной продукции характеризуется понятием производительность труда -. Это соотношение можно выразить формулой (1):

$$P_t = M/T, \quad (1)$$

где  $P_t$ - производительность труда;  $M$  - масса выработанной продукции;  $T$  - время, затраченное на производство всей продукции.

Изменение соотношения между затратами рабочего времени и результатом труда отражает трансформацию производительности труда.

---

Берзинь, И.Э. Экономика фирмы / И.Э. Берзинь – 2-е изд., перераб. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 256 с.

Производительность труда растет, когда данный результат получается при меньших затратах рабочего времени, и падает, когда на получение того же результата затрачивается больше рабочего времени. Следовательно, суть роста производительности труда состоит в увеличении результативности труда в единицу рабочего времени, или в экономии рабочего времени, затрачиваемого на единицу результата труда.

Однако, на производство продукции затрачивается как живой, так и прошлый труд, овеществленный в сырье, материалах, энергии, станках. Поэтому в зависимости от того, какие затраты труда учитываются, исходное понятие производительности труда можно конкретизировать. Когда производительность труда рассчитывается по совокупным затратам труда (живого и прошлого), речь должна идти об общественной производительности труда. Она определяется по формуле (2):

$$P_t = M / T_1 + T_2 \quad (2)$$

где:  $P_t$  - общественная производительность труда;  $T_1$ - затраты живого труда;  $T_2$  - затраты прошлого труда.

Если же для расчета производительности труда используются затраты только живого труда, то такой показатель называется производительностью индивидуального труда. В качестве затрат живого труда выступают затраты времени или численности работающих. Производительность индивидуального труда  $P_i$  рассчитывается по формуле (3):

$$P_i = M/T_1 \quad (3)$$

Производительность труда часто обозначается термином выработка, однако значение этого термина не тождественно значению понятия “производительность труда”. Производительность труда определяется отношением массы продукции к рабочему времени ( $M/T$ )и, наоборот, отношением рабочего времени к массе продукции ( $T/M$ )- трудоёмкостью, т.е.

соответствующее понятие отражает и прямую, и обратную связь. В отличие от этого выработка есть только отношение массы продукта к рабочему

времени, выраженному численностью работников  $L$  ( $M/L$ ), т.е. она раскрывается только в прямой связи. Выработка показывает отношение массы продукции не к рабочему времени вообще, а к работнику непосредственно. Выработка - это производительность труда работника, выраженная массой произведенных им товаров. В остальной части своего содержания понятия “производительность труда” и “выработка” сходны.

Термин “выработка” в настоящее время широко применяется в практической деятельности предприятий. Это связано с тем, что, во-первых, показатель выработки удобен, поскольку создает определенность, показывая, какой аспект производительности имеется в виду; во-вторых, это наиболее наглядный и легкий способ измерения производительности труда.

Производительную силу труда следует рассматривать как потенциальную (возможную) производительность, т.е. как способность в определенных условиях обеспечить достижение определенного результата за данный период времени. Производительность труда выступает как действительная фактическая величина, т.е. как осуществленная возможность. Производительность труда - величина динамическая, на нее влияют и интенсивные, и экстенсивные факторы. Она отражает в каждый данный момент степень использования производительной силы труда.

Чтобы определить сущность производительности труда, необходимо уточнить такие понятия, как производительность труда и “производительная сила труда”.

Взаимосвязь производительности труда, производительной силы труда и его интенсивности можно выразить по формуле (4):

$$JP_i = P_{st} \times K \times IN_i, \quad (4)$$

---

<sup>5</sup> Жулина, Е.Г. Экономика труда / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2014.– 208 с.

<sup>6</sup> Кулинцев, И.И. Экономика и социология труда / И.И. Кулинцев. – изд. 2-е. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312 с.

<sup>7</sup> Остапенко, Ю.М. Экономика труда / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд. – М.:ИНФРА-М, 2013. – 271 с.

где:  $JP_i$  - индекс производительности труда;  $P_{st}$  - уровень развития производительной силы труда, равный в каждый данный момент единице;  $K$  - коэффициент использования производительной силы труда;  $IN_i$  - степень интенсивности труда по сравнению со средней, общественно необходимой.

Разница между возможной и фактически достигнутой производительностью труда называется резервами роста производительности труда. Например, коэффициент использования производительной силы равен 0,8; интенсивность труда - 0,9; тогда  $JP_i = 1 \times 0,9 \times 0,8 = 0,72$ . Следовательно, имеющиеся возможности повышения производительности труда используются только на 72%, остальные 28% являются резервом ее роста.

Для определения сущности производительности труда необходимо уточнить понятия “интенсивность труда” и “напряженность труда”. В экономической литературе нет однозначного мнения по поводу того, как эти понятия соотносятся между собой. Чаще всего под интенсивностью труда понимается степень напряженности труда в процессе производства» которая измеряется расходом мускульной и нервной энергии человека. В этом и других подобных определениях понятия “интенсивность труда” и “напряженность труд а” отождествляются. Однако на самом деле это различные понятия.

Интенсивность труда - это количество энергии, расходуемое организмом человека в единицу времени в процессе труда, т.е. интенсивность есть скорость расходования энергии. Она характеризуется расходом калории в час или сутки. Для получения более полного представления об интенсивности труда можно использовать также объективные психофизиологические показатели утомления и данные социологических опросов работников о степени их утомления.

На интенсивность труда влияют такие факторы, как физические усилия (зависящие, в частности, от веса перемещаемых грузов), нервное напряжение, темп работы, монотонность, условия труда и т.п. В связи с этим измерение

интенсивности труда является довольно сложной проблемой, которая до настоящего времени еще не получила окончательного решения.

Различают физиологическую, среднюю и максимально возможную интенсивность труда. Физиологической, или нормальной интенсивностью является такая, которая дает работнику возможность проявлять себя в труде на данном рабочем месте и при этом не наносит ущерба здоровью работника, не вызывает необратимых изменений в его организме и позволяет работнику физически и духовно развиваться. В каждой стране, в каждой отрасли существует средний уровень интенсивности труда. С течением времени он изменяется, но в тот или иной момент является вполне определенной величиной. Максимально возможная интенсивность - это такая интенсивность, которая вообще достижима хотя бы на короткое время.

Изменение интенсивности труда носит как субъективный, так и объективный характер. С одной стороны, интенсивность труда изменяется не без участия воли и сознания людей. Человек сам решает, уменьшить ли или увеличить ее в зависимости от определенных причин. Сначала внешние обстоятельства (например, система материального стимулирования) воспринимаются сознанием работника, затем превращаются в его собственное желание и в конце концов выражаются в увеличении трудовых усилий работника в повышении интенсивности труда. Но, с другой стороны, внедрение новейших машин, методов организации труда объективно отнимают у работника возможность самостоятельно устанавливать степень интенсивности выполняемой лично им работы. Например, на конвейере, поточном производстве интенсивность труда уже не имеет субъективного характера. В этих условиях существует заданная интенсивность, которую работник должен соблюдать.

Напряженность труда - это степень интенсивности труда по отношению к ее максимальной величине. Таким образом, это относительный показатель степени использования возможностей человека, который не может принимать



значения больше единицы в силу нереальности превышения границы допустимых возможностей человека.

В то же время интенсивность и напряженность труда представляют собой взаимосвязанные характеристики состояния рабочей силы в процессе труда: напряженность является показателем интенсивности, и наоборот. При равной интенсивности труда его напряженность может быть различной, так как разные люди могут работать с одинаковой интенсивностью, но для одного человека данный труд может быть более напряженным, чем этот же труд для другого, так как организм каждого человека имеет свои определенные психофизические особенности и возможности. Однако, с течением времени напряженность может уменьшаться благодаря приобретаемым в процессе труда навыкам и сноровке, использованию более рациональных приемов и методов труда и т.д.

Соотношение понятий “интенсивность труда” и “тяжесть труда” является предметом дискуссии. Очень часто они отождествляются, так как тяжелый и интенсивный труд - это прежде всего утомительный труд. Кроме того и о тяжести, и об интенсивности труда обычно судят по величине энергии, затрачиваемой человеком на его осуществление. Вместе с тем, эти понятия следует различать.

Тяжелый труд связан преимущественно с активностью мышечной системы. По существующей в нашей стране классификации, принято условно делить все виды работ по тяжести на четыре категории:

I-категория - легкая, когда энергозатраты не превышают 150 ккал/ч, потребление кислорода составляет до 350 мл/мин, легочная вентиляция - до 12 л/мин, пульс - до 90 уд./мин;

II-категория - средняя, когда энергозатраты достигают 250 ккал/ч, потребление кислорода - 600 мл/мин, легочная вентиляция - 20 л/мин, пульс - 100 уд./мин;

III-категория - тяжелая, когда энергозатраты достигают 360 ккал/ч, потребление кислорода составляет более 1000 мл/мин, легочная вентиляция - 30 л/мин, пульс - до 130 уд./мин;

IV-категория - очень тяжелая, когда энергозатраты превышают 360 ккал/ч, пульс - более 120 уд./мин.

Для сравнения приведем несколько примеров. В состоянии полного мышечного покоя в комфортных условиях человек в час теряет около 80 ккал/ч. Это так называемый основной обмен человека, т.е. энергия, затрачиваемая на поддержание жизнедеятельности его организма - работу дыхательной и сердечной мускулатуры, пищеварительного тракта, желез и т.д. Если из общего “рабочего” обмена вычесть основной, то можно получить приблизительное представление об энергозатратах организма на выполнение самой работы. Так, письменная или наблюдательная работа за столом, если она не связана с интенсивными движениями, требует затрачивать 100-120 ккал/ч, работа чертежника за кульманом — 120-150, работа, связанная со сбором мелких деталей, - 150-180 ккал/ч. Токарь-фрезеровщик затрачивает около 200-220 ккал/ч, кузнец - 250-300 ккал/ч.

Тяжесть труда характеризует совокупные, общие условия труда, тогда как интенсивность и напряженность - лишь одну из сторон самого труда, а именно, количество расходуемой энергии при каждом усилии и частоту повторяемых усилий, то и другое в единицу времени. Тяжесть трудасовершенно не зависит от степени утомления и самочувствия работника. Она определяется только объективным характером самой работы. Интенсивность же труда в большей степени является субъективной характеристикой

---

Экономика предприятия / К.А. Абдурахмонов, Т.А. Шарифуллина. Учебное пособие. – М.: изд. РЭА им.Г.В.Плеханова,2002.- 264с.

(с известными оговорками). Человек может самостоятельно изменять интенсивность своего труда, но изменить тяжесть труда он может, только если сменит профессию или работу. Однако, если уменьшение интенсивности труда влечет за собой, при прочих равных условиях, снижение производительности труда, то облегчение труда непосредственно не связано с производительностью труда, а лишь создает предпосылки для ее изменения, поскольку работник использует новые, лучшие условия для повышения интенсивности своего труда. Если, например, рабочему, подвозящему детали к станкам на ручной тележке, тележку заменят электрокаром, то это значительно облегчит его работу, так как тяжесть труда уменьшится. Но не обязательно в связи с этим увеличится производительность его труда. Она повысится лишь в том случае, если расширится область применения труда этого рабочего, т.е. увеличится количество обслуживаемых им машин, ускорится движение электрокара, иными словами, повысится интенсивность труда.

Таким образом, разница между тяжестью и интенсивностью труда невелика с точки зрения житейских представлений: человек устает и от физически тяжелой, и от физически легкой, но интенсивной работы. Но если рассматривать интенсивность и тяжесть труда с точки зрения их влияния на экономику общества, то разница между ними будет принципиальная: интенсивность труда является фактором производительности труда, а его тяжесть - нет. Более того, тяжесть и интенсивность труда в известном смысле могут быть противоположны друг другу и изменяться в разных направлениях. Тяжесть труда может уменьшаться, а интенсивность - увеличиваться. Например, в связи с заменой паровозной тяги на электровозную и тепловозную значительно улучшились условия труда локомотивных бригад, ликвидирован тяжелый физический труд кочегара и помощника машиниста. Но с увеличением скорости движения поездов повысилась нервная напряженность труда машинистов, а это - увеличение интенсивности труда.

Важное место в теории производительности труда занимает вопрос о взаимосвязи и соотношении производительности и интенсивности труда. Мы

исходим из того, что это две органически связанные между собой категории. Между ними много общего, но есть и различия.

Взаимосвязь категорий производительности и интенсивности труда проявляется прежде всего в том, что производительность труда всегда предполагает определенную интенсивность и напряженность труда, так как всякий труд независимо от его специфической формы требует затрат физической, умственной и нервной энергии человека. Для выполнения любой работы необходимо приложить определенные усилия, поэтому в производственном процессе производительность и интенсивность неразрывно связаны.

## **1.2 Экономическая содержания понятия заработной платы**

Заработная плата является важным регулирующим и стабилизирующим элементом существования общества и общественного производства. Даже в условиях отсутствия эффективного общегосударственного механизма социальной защиты, заработная плата позволяет сохранять и поддерживать стимулирующую функцию общественного труда и остается единственным мерилем количества и качества труда.

Доходы - это средства, получаемые населением, существующие в двух видах: денежных (оплата в виде денег) и натуральных (оплата в виде материальных благ потребления).

По способу получения доходы населения подразделяются на доходы по труду - заработная плата, доходы от предпринимательской деятельности и капитала, доходы по льготам - социальные выплаты из фондов социальной защиты (трансферты); пенсии, стипендии, пособия по безработице и т.д.

Экономической основой доходов по труду, собственно заработной платы, является компенсация, получаемая работником за затраты его труда в процессе создания и реализации общественно необходимого продукта, признанного потребителем.

В рыночной экономике наиболее распространенной формой заработной платы является денежная. Заработная плата, отражающая содержательную суть социально-экономических процессов хозяйствования на данном этапе, и является сложным и важнейшим механизмом в экономическом управлении, нарушение которого сопряжено с социальными конфликтами. Поэтому в процессе организации и управления вопросами заработной платы в этих условиях главнейшая роль принадлежит государству. Согласно “Инструкции по статистике численности и заработной плате работающих по найму”, доход работника складывается: из заработной платы, входящей в издержки производства; денежных выплат по трудовым и социальным льготам; поощрений из прибыли; стоимости товаров и продуктов в натуральной форме, выдаваемых за произведенную работу; доходов, полученных предприятиями сельского хозяйства, а также доходов фермеров, личных подсобных и индивидуальных хозяйств.

Заработная плата - это часть фонда потребления, которая выступает как материальное вознаграждение наемным работникам за результаты их труда, выраженная в денежном выражении, в соответствии с его количеством и качеством, получаемая в виде суммы средств от работодателей (предприятий, государства, местных органов власти, фермерских и домашних хозяйств). Размер индивидуальной заработной платы определяется количеством и качеством произведенного труда и его результативностью, а также договором о найме (контрактом), законами спроса и предложения в соответствии с “рыночными силами” и частично другими или “не рыночными силами”.

В структуре экономики предприятия различают основную дополнительную заработные платы и другие социальные выплаты страховые взносы, расходы на строительство жилья, на подборнаем и профессиональную подготовку персонала, рассматривают как издержки на рабочую силу, входящие в себестоимость продукции (работ) и в производственные издержки.

Заработная плата выплачивается в виде премий, гонораров комиссионных вознаграждений, месячных окладов и выплат, как жалование домашней прислуги, вознаграждение рабочим управляющим, служащим, руководителям, экономическим агентам всем тем, кто отдает свой труд частным, акционерным, кооперативным или государственным предприятиям, действующим на рынке как покупатель рабочей силы.

Организация оплаты труда на предприятии и в учреждении состоит из следующих последовательных действий:

- определение систем оплаты труда и способа учета при оплате в соответствии с результатами труда;
- определение трудовых обязанностей;
- норм трудовых затрат (нормированного объема работ, выполняемых при нормальной продолжительности рабочего дня, интенсивности и средней производительности труда);
- определение условий оплаты труда, т.е. оплату за норму труда (минимальная тарифная ставка, дифференциация окладов, определение надбавок, доплат, компенсационных выплат, премий);
- определение порядка изменений всех вышеназванных элементов и условий труда.

По структуре заработная плата по своему содержанию представлена двумя неравноценными частями оплаты по труду, а именно основной заработной платой и дополнительной. Кроме этого, выплачиваются социальные выплаты, не связанные с участием в производственном процессе, а также количеством и качеством произведенного труда.

Основная заработная плата включает оплату труда по действующим тарифным ставкам и должностным окладам, т.е. учитывает квалификацию, сложность работ и отражает количество и качество труда, вложенного работником. Это, как правило, наиболее устойчивая часть заработной платы. В

течение времени эта часть заработной платы изменяется за счет увеличения другой части - дополнительной заработной платы.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, связанные с условиями труда. Это: выплаты и премии стимулирующего характера, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и праздничные дни, за простои, за профессиональное мастерство, за бригадирство, выплаты по районным коэффициентам.

Социальные выплаты не связаны с участием в производственном процессе. Это социальные доплаты работнику, устанавливаемые с учетом его семейного положения (семейные пособия), в связи с беременностью, рождением ребенка, на жилье, оплата больничных листов и социальных отпусков, отложенная заработная плата (пенсии).

Заработная плата, по своей сущности, является частью фонда индивидуального потребления населения, которая распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении по количеству и качеству их труда. Размер заработной платы определяется количеством и качеством непосредственно затраченного “живого” труда, т.е. начисляется в зависимости от таких переменных величин, как время, количество и комбинации времени и количества.

Вместе с тем, по своей функции заработная плата - это вознаграждение за конкретную работу наемных работников разных профессий в процессе производства товаров и услуг при реализации их деловой активности, связанной с затратой физической, интеллектуальной и нервной энергии. Заработная плата функционально является связующим звеном рыночных отношений в сфере производства товаров и услуг и обеспечивает участие в нем наемных работников.

К тому же заработная плата для наемных работников - один из основных источников существования и должна компенсировать расходы физических и интеллектуальных сил работника, давая возможность содержать семью,

обучать подрастающее поколение. Поэтому уровень ее несет не только социально-экономическую функцию обеспечения воспроизводства людей, общества и культуры, но и политическую.

В этой связи заработная плата - жизненно важный элемент существования человека, и поэтому следует выбирать формы и системы оплаты труда, понятные персоналу, чтобы работник не мог чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на смежном предприятии. Следовательно, заработная плата должна функционально обеспечивать справедливое распределение результатов труда между участниками рыночных отношений.

Согласно действующему законодательству право выбора формы оплаты предоставляется субъекту хозяйствования, который обязан согласовать ее с профсоюзной организацией или другими представителями работающих. Практическое применение того или иного вида систем оплаты труда предопределяется многими обстоятельствами, но прежде всего зависит от того, что влияет на выбор основного показателя для учета результатов труда и соответственно, на выбор сдельной или повременной формы оплаты труда.

Главным условием, влияющими на выбор той или иной формы оплаты, является степень детализации нормирования труда. производства и формы его организации. На выбор форм оплаты влияют также: уровень механизации и автоматизации работ; требования к качеству продукции; степень потребности работодателя в изменении выработки продукции или увеличении (сокращении) объемов производимых работ; трудоемкость организационно технического нормирования труда и учета результативности труда - требования к соблюдению технологических режимов работы оборудования и рациональному использованию ресурсов.

Выбор и применение организационных форм труда для осуществления эффективных технологических процессов производства предопределяют использование соответствующих рациональных форм оплаты труда.



По источнику необходимой энергии процессы подразделяются на пассивные и активные. Первые происходят как природные процессы и не требуют дополнительной, преобразованной человеком энергии для воздействия на предмет труда. Активные процессы протекают либо в результате непосредственного воздействия человека на предмет труда, либо в результате воздействия средств труда, приводимых в движение энергией, целесообразно преобразованной человеком.

Номинальная заработная плата - это количество денежных единиц (сумма денег), начисляемых работнику за час, день, неделю, месяц. Располагаемая заработная плата - это номинальная заработная плата за исключением удержанных налогов и выражается объемом товаров и услуг, которые можно приобрести на эту сумму денег при существующем уровне розничных цен.

Поскольку существует инфляция, необходимо исчисление располагаемой заработной платы в соотношении к индексу цен на товары и услуги, показывающих покупательную способность ее на определенный момент.

Количественным выражением реальной заработной платы является отношение располагаемой заработной платы ( $ЗП_{реал}$ ) к индексу  $J_{Ц}$  — цен на товары и услуги, и определяется по формуле (5):

$$ЗП_{реал} = ЗП_{реал} / J_{Ц} \quad (5)$$

С целью поддержания покупательной способности заработной платы уровень ее периодически индексируют в размерах, предусмотренных в соответствующих законодательных актах.

Повышение заработной платы (индексации) при таком же росте розничных цен не приводит к ее реальному увеличению. Поэтому заработная плата в условиях инфляции абсолютно может увеличиваться, а реально - снижаться.

Например, если цены на товары и услуги выросли за месяц в среднем на 210%, а номинальная заработная плата на 150%, или иначе, индекс цен вырос в 2,1 раза, а заработная плата в 1,5 раза, то индекс изменения реальной заработной платы составит  $(2,1 : 1,5) = 0,75$ , что означает сокращение реальной заработной платы на  $1(0,75 - 1) \times 100] = 25\%$ .

В официальной статистике индекс потребительских цен (ИПЦ) определяется в процентах за определенный период времени по определенному набору основных товаров и услуг. Но можно ориентировочно рассчитывать его также по данным ведомостей цен, по отношению к каким бы то ни было товарам. Соответственно, уровень реальной заработной платы можно определить по отношению к любому продукту или товару: хлебу, колбасе, джинсам, автомобилям, причем, что очень важно, и в ретроспективе. Однако следует отметить, что количество реализованного товара или продукта имеет важное значение для точности определения указанного индекса.

Первым фактором, оказывающим влияние на уровень и динамику заработной платы и определяющим ее необходимую величину, является уровень жизни. “Мерилом заработной платы за труд, самым простым и грубым, служит та сумма денег, которая требуется рабочим для того, чтобы жить самому и членам его семьи”

Вторым фактором, определяющим размер и динамику заработной платы, является уровень квалификации работников, т.е. ценой трудовых ресурсов на рынке труда и/или заработная плата работника определяется количеством затраченного им труда соответствующей квалификации. Таким образом, заработная плата прямо пропорциональна квалификации работника и количеству затраченного им труда.

Третьим фактором, определяющим уровень заработной платы, являются национальные различия в уровне развития экономической и социальной жизни и эффективности общественных производительных сил.

Кроме того, факторами, оказывающими влияние на уровень и динамику заработной платы, выступают:

- прожиточный минимум как социальный показатель;
- уровень спроса на квалифицированный труд по отношению к его предложению (чем выше производительность труда, тем более высокопродуктивен труд, и соответственно, выше спрос на него);
- размер совокупного капитала, материальных активов, задействованных в производстве;
- наличие природных ресурсов;
- уровень технологии;
- количество и качество общественного труда, используемого в технологическом процессе производства;
- здоровье, образование, подготовка, отношение к труду рабочей силы;
- гибкость, эффективность системы управления;
- деловой, социально-психологический климат;
- емкость внутреннего рынка;
- роль общественных институтов (профсоюзов, политических партий);
- отсутствие монополии (многочисленность квалифицированных рабочих и наличие неконтролируемого ни рабочими, ни фирмами рынка труда);
- уровень инвестирования в человеческий капитал.

Для регулирования уровня и динамики заработной платы применяются международные нормы и социальные стандарты. На основе этих стандартов государство разрабатывает и реализует политику доходов и заработной платы. Это, в первую очередь, относится к установлению государственных минимальных социальных стандартов, норм и нормативов.

В любой экономической системе труду отведена значительная роль и придается важнейшее значение. Труд представляется как целесообразная полезная деятельность человека, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей, а основным мотивом в оплате труда является

интерес работника возместить стоимость затраченных усилий денежной выплатой.

Заработная плата, фонд оплаты труда, доходы, как одни из основных показателей социально-экономического положения, во многом содержат в себе не только экономическую сущность и ее количественную величину, но и социально-политическую суть, от уровня которой зависят обстановка и стабильность общества. В этой связи, оплата за произведенный труд, кроме индивидуального потребительского значения, приобретает характер общественного продукта, выраженного в добавленной стоимости и в других макроэкономических показателях. В связи с этим доходы, заработная плата во все времена и во всех формациях общества были объектом самого пристального внимания и тщательного рассмотрения и, что особо важно, инструментом регулирования многих социально-экономических вопросов.

### **1.3 Система заработной платы как направления повешения производительности труда**

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

Во-первых, основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям должен быть конечный результат труда работников. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил. Напомним, что одной из главных задач экономического регулирования в Японии является контроль за индексом стоимости рабочей силы.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо прежде всего иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

- финансовое положение предприятия;
- уровень стоимости жизни;
- уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;
- рамки государственного регулирования в этой области.

Центральным звеном оплаты труда выступает тарифная система, состоящая из тарифной ставки первого разряда, единой тарифной сетки и единого тарифно-квалификационного справочника. При этом в централизованном порядке устанавливается только минимальный уровень заработной платы, который при наличии финансовых возможностей на предприятии может быть выше. В связи с изменением минимальной величины заработной платы

проводится корректировка единой тарифной сетки и межразрядных коэффициентов. Единая тарифная сетка включает разряды. Должностной оклад работника определяется умножением тарифной ставки первого разряда, утвержденной правительством, на величину тарифного коэффициента согласно ЕТС по занимаемой им должности.

Организация заработной платы руководителей, специалистов и рабочих осуществляется в соответствии с национальным законодательством:

- предусматривается переход к единым государственным тарифам оплаты труда как минимальным для работников соответствующей квалификации;
- отменены ограничения для оплаты труда, она регулируется только налогами;
- формы и системы оплаты труда выбираются предприятиями самостоятельно;
- руководящие работники нанимаются по контракту;
- новым источником личного дохода становятся дивиденды и другие доходы от собственности.

В практике используются две формы оплаты труда — сдельная и повременная, а также множество систем. Первая основана на определении сдельных расценок с учетом разряда выполняемой работы и тарифной ставки первого разряда. Сдельная заработная плата рабочих основана на оплате труда в прямой зависимости от его результатов, выраженных в произведенной продукции, или выполненных операций.

При повременной форме оплаты труда заработок зависит от разряда рабочего и количества отработанных часов. Применение повременной оплаты труда может стимулировать высокоэффективный труд только при наличии нормируемых заданий, т.е. повременная заработная плата должна выплачиваться при условии выполнения установленного объема работ или выпуска определенного количества продукции с высоким качеством.

В настоящее время чисто сдельная и повременная оплата труда используется крайне редко. Существующие методы оплаты труда основаны на использовании разных систем премирования. При этом показателями премирования, как правило, являются достижения или перевыполнение дневной нормы выработки, обслуживания, совмещение различных видов деятельности, уровень квалификации, а также условия труда.

В промышленности, строительстве, сельском хозяйстве Республики Беларусь, в других республиках бывшего Союза оплата труда руководителей долгие годы производилась, как правило путем установления твердого месячного оклада и дополнительного вознаграждения в виде премий и других выплат по итогам работы. При этом заработная плата руководителей не была связана с эффективностью использования производственных ресурсов, а лишь с достигнутым процентом выполнения плана по отдельным показателям.

Оценка деятельности руководителей по достигнутому уровню выполнения плана, премирование за его перевыполнение привели к тому, что последние стремились брать поменьше план, а затем его перевыполнять и получать дополнительное вознаграждение. Вопросы повышения качества продукции при этом во внимание, как правило, не принимались.

В условиях перехода к рыночным отношениям отдельные предприятия приступили к внедрению новых систем оплаты труда.

Так, на ряде предприятий строительного комплекса, сельского хозяйства, автотранспорта заработная плата руководителей находится в прямой зависимости от ее среднего уровня по предприятию.

В условиях роста цен на предприятиях сельского хозяйства и строительных материалов целесообразно шире использовать натуральные показатели в премировании. Так, на некоторых предприятиях по производству стройматериалов заработная плата руководителей с переходом к рынку поставлена в прямую зависимость от прироста объема продукции в натуральном выражении, ее качества и поставок по договорам, что незамедлительно сказалось на их деятельности.

Рассматривая вопросы оплаты труда руководителей в условиях перехода к рыночным отношениям, целесообразно обратиться к зарубежному опыту. В странах с развитой рыночной экономикой вознаграждение высших управляющих включает так называемые пакеты вознаграждений, которые состоят, как правило, из окладов, премий, бонусов, системы участия в прибылях, акционерном капитале, а также всевозможные льготы и привилегии, подчеркивающие высокий статус служащих этого звена управления.

В промышленности США сложились следующие соотношения в оплате различных категорий управляющих. Управляющие низового звена (так называемые распорядители работ, мастера, начальники групп и т.д.) в среднем имеют годовой доход в 1,5 раза выше, чем промышленные рабочие, хотя мелкие администраторы могут получать такое же вознаграждение, как рабочий средней квалификации.

Доход управляющих среднего звена, как правило, почти в 2,5 раза выше, чем рабочих, и этот разрыв за последние годы увеличивается частично из-за того, что фирмы устраивают настоящую «охоту» за компетентными и перспективными руководителями и специалистами, привлекая их повышенными окладами. Высшие управляющие обычно получают компенсацию за свой труд в 3-5, а иногда и во многие десятки раз более высокую, чем рядовые лица наемного труда в производстве и управлении.

Материальное стимулирование руководителей связывается в первую очередь с показателями максимизации прибылей — более приоритетным, чем валовой объем реализации. Этот показатель, как считается до сих пор, отражает конечный результат хозяйственной деятельности руководителей, в соответствии с которым организуется их премирование. На премии приходится довольно существенная часть доходов: у главных руководителей и председателей совета директоров 25 - 35 %; у генерального управляющего отделения с оборотом около 500 млн.долл. — 20-25 %; у управляющего отделением с оборотом 150 млн.долл. — 15 %; у руководителя отдела генеральной дирекции — 10-15 %; у управляющего заводом, региональной



сбытовой конторой, ревизора — 7,5 %. Вместе с окладами они составляют довольно солидные суммы.

Премии управляющим могут выплачиваться как наличными, так и в акциях компании, а чаще всего в смешанной форме в различной пропорции. Большая часть доходов менеджеров высшего звена реализуется в форме крупных пакетов акций своей компании. Часто акции, входящие в премию, выдаются не сразу. Это делается для того, чтобы «привязать» управляющего к фирме, поскольку в случае ухода из нее он теряет право на получение оставшейся невыплаченной премии.

Делаются попытки разработать такие критерии оценки эффективности работы управляющих, с помощью которых можно было бы более или менее объективно оценить их вклад в достижение конечных результатов в долгосрочном плане. Такими критериями чаще всего выступают цели долгосрочных производственных (например, 3-х или 5-летних) производственно-хозяйственных программ.

На отдельных фирмах, в организациях, способных к самообновлению, вознаграждения используются для поощрения новаций. К их числу все чаще относятся пакеты акций под успешную будущую деятельность или какие-то меры, обеспечивающие получение определенного процента дохода с новой продукции или нового вида бизнеса.

Изучая опыт стимулирования труда в США, нужно иметь в виду, что в последние годы многие американские ученые и менеджеры высказывают мнение, что системы оплаты труда, принятые в большинстве американских компаний, уже не отвечают современным требованиям. Они негибкие, не обладают достаточным мотивационным эффектом и слабо стимулируют повышение производительности... Они редко стимулируют работников на повышение квалификации или стремление к совместной работе, общим целям.

Случаи, когда размер оплаты изменяется при изменении эффективности работы компании, крайне редки.

В странах с развитой рыночной экономикой в качестве важнейшего средства достижения равновесия в области занятости и повышения экономической эффективности производства многие специалисты рекомендуют переходить к гибкой заработной плате. На уровне народного хозяйства под этим понимается изменение заработной платы в зависимости от динамики экономических показателей развития страны в целом (валового национального продукта, производительности труда, инфляции, внешнеторгового баланса), а на уровне предприятия — увязка заработной платы с итогами его хозяйственной деятельности, эффективностью производства.

В условиях перехода к рыночным отношениям для решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции основной формой оплаты труда руководителей, специалистов должна быть контрактная система. Поэтому вырастает роль коллективного договора. В нем необходимо четко сформулировать принципы, порядок оплаты труда всех категорий работающих, установить прямую зависимость размера оплаты труда от достигнутых конечных результатов. Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

При заключении контрактов необходимо четко определить цель развития — конечный народнохозяйственный результат труда коллектива. Конечный народнохозяйственный результат труда может быть измерен вкладом в удовлетворение общественных потребностей и уровнем эффективности использования ресурсов.

Вклад коллектива в удовлетворение общественных потребностей определяется: объемом произведенной продукции; ее полезностью, потребительной стоимостью; величиной вновь созданной стоимости. Так, на машиностроительных предприятиях полезность произведенной продукции находит отражение в величине народнохозяйственного эффекта

(экономический, социальный, экологический), который будет получен потребителем.

В настоящее время в области оплаты труда руководителей сложилась такая ситуация, для которой характерно полное расхождение ранее провозглашенных принципов с реальной действительностью. Их материальное благосостояние не только не связано с эффективностью производства, общественной полезностью производимой продукции, но даже с объемом произведенной продукции. Поэтому первым шагом к совершенствованию оплаты труда руководителей должно быть изменение в механизме формирования оплаты труда на предприятии. Целесообразно установить следующий порядок формирования фонда оплаты труда на предприятиях.

1. По каждой отрасли народного хозяйства, группе предприятий формируется цель развития — конечный народнохозяйственный результат их труда, выраженный в нормативах. К их числу можно отнести: темп роста чистой продукции; уровень народнохозяйственной эффективности выпускаемой продукции (для машиностроения); уровень интенсификации производства. Данные нормативы отражают потенциальные возможности отрасли, группы предприятий. Степень их достижения — критерий оценки деятельности всех руководителей.

2. Однако это не означает, что нужно вернуться к директивному планированию. Данные показатели целесообразно формировать в виде цели развития по каждой отрасли, под отрасли, группе предприятий и доводить их в виде контрольных цифр.

3. Определяется плановая (рекомендуемая) доля фонда оплаты труда в национальном доходе, чистой продукции по отраслям, группам предприятий, которая дифференцируется по отдельным предприятиям в зависимости от степени достижения ими плановых нормативов (потенциальных возможностей), отражающих конечный народнохозяйственный результат их труда.

4. Превышение плановой (рекомендуемой) доли фонда оплататруда чистой продукции целесообразно облагать налогами 3-4 раза превышающим налог на прибыль.

Внедрение предлагаемого механизма формирования оплаты труда поставит предприятия в условия, требующие объема-производства, его эффективности, окажет положительное влияние на повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции на мировом рынке. Для его реализации необходимо, по нашему мнению, Министерству экономики совместно научными учреждениями, Институтом экономики Национальной академии наук разработать концепцию стратегического планирования, составными элементами которой должны быть прогнозирование экономического развития на длительную перспективу и методика разработки на пять лет экономических нормативов, отражающих конечный народнохозяйственный результат отраслей, групп предприятий. Данные нормативы целесообразно доводить до министерств, ведомств, предприятий в виде контрольных цифр. Степень их достижения и должна стать критерием оценки деятельности руководителей министерств, ведомств, предприятий, а также определить величину фонда оплаты труда каждого трудового коллектива, руководителя, отдельного работника.

1. Безусловно, в условиях постоянного роста цен внедрить предлагаемый механизм сложно. Но это не означает, что нужно оставить действующий порядок формирования фонда оплаты труда в прежнем виде.

2. При организации достоверного учета изменения цен на сырье, материалы, топливо, энергию, оборудование можно разработать механизм корректировки нормативов доли фонда оплаты труда в чистой продукции. Кстати, такой подход положен в основу формирования фонда оплаты труда на многих фирмах США и других стран.

## **2 Анализ производительности труда и заработной платы в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ**

### **2.1 Характеристика АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ**

АО "Алмалыкский ГМК" является одним из крупнейших горно-металлургических предприятий в республике Узбекистан. Производственный характер золотодобывающее и перерабатывающее производство представлено Каульдинским рудником, Ангренским рудоуправлением, Чадакским рудоуправлением, Ангренской и Чадакской золотоизвлекательными фабриками, продукция которых поступает для переработки на медеплавильный завод. Для обеспечения технологического процесса известью, отрабатываются запасы месторождения известняков Саукбулак. Строительные материалы представлены гравийно-галечниковыми карьерами Алмалык и Транспортный.

Алмалыкский район с древних времен являлся объектом горнорудного промысла. Многочисленные выработки и следы деятельности древних рудокопов, датируемые IX-XII в.н.э. отмечены повсеместно и свидетельствуют об интенсивной добыче здесь в древности меди, свинца, цинка золота, серебра, железа, а также аметиста, бирюзы и др. Практически все рудные месторождения, отрабатываемые комбинатом, были открыты по следам древних разработок (предложение Б).

Алмалыкский горно-металлургический комбинат создан в 1967 году на базе Алтын-Топканского свинцово-цинкового комбината. Это соответствовало и профилю, и месту рождения предприятия, которое к этому времени заслуженно называли флагманом цветной металлургии республики. Основным звеном в медной цепочке комбината является месторождение Кальмакыр. На его базе построены медная обогатительная фабрика (МОФ) и медеплавильный завод (МПЗ). На сегодняшний день оба рудника, добывающие медно-молибденовые руды, объединены в одно предприятие - рудоуправление «Кальмакыр».

Медно-обогатительная фабрика является самым крупным в Узбекистане предприятием, выпускающим медный и молибденовый концентраты, из

которых, кроме цветных металлов, извлекаются драгоценные и редкие металлы: золото, серебро, рений, кадмий.

Комбинат сегодня перестроился на работу в рыночных условиях. Началась более глубокая переработка медной продукции - катодов - с получением новых видов товарной продукции: эмальпровода, медных труб и прочего, увеличился объем выпуска медного купороса. Продолжается поиск возможностей расширения производства импортозамещающей продукции.

В 1997 году было принято постановление КМ Республики Узбекистан об акционировании Альмалыкского горно-металлургического комбината, определены доли первичного размещения акций. Затем комбинат был преобразован в акционерное общество открытого типа. Отправной точкой новейшей истории комбината считается 2002 год, когда в состав предприятия вошли золотодобывающие рудники Чадакского и Ангреновского рудоуправлений, а также рудник Каульды. Теперь АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» по-прежнему остается одним из ведущих предприятий страны. Комбинат разработал долгосрочную программу развития производства драгоценных металлов, изыскал средства для обеспечения роста объемов горных работ, сохранения инфраструктуры рудников, улучшения материального обеспечения трудящихся, значительного роста их заработной платы.

Структура управления акционерного общества направлена на конечный продукт, который является конкурентоспособным и пользуется спросом на мировом рынке и представлена на рисунке 2.1. Алмалыкский ГМК является крупнейшим производителем и поставщиком меди, цинка и драгоценных металлов (предложение Б). Комбинат, кроме поставок внутри страны, реализует на экспорт такие виды продукции:

- аффинированное золото и серебро;
- рафинированную медь (экспорт: Иран, Россия, Турция, Украина, Египет, Греция, Китай);
- цинк металлический (экспорт: Россия, Украина, Турция, Иран);

- кадмий (экспорт: Голландия, Китай);
- теллур технический (экспорт Китай, Германия, Голландия);
- серная кислота (экспорт: Таджикистан, Киргизия, Казахстан);
- аммоний рениевокислый (экспорт: Нидерланды, Англия);

Поставки продукции промышленным предприятиям Узбекистана:

- обожженный молибденовый продукт;
- эмальпровод;
- эмульсионные взрывчатые вещества.
- купорос медный.

Основными стратегическими задачами Алмалыкского ГМК на 2010-2016 годы являются:

- соблюдение требований по обеспечению качества продукции;
- оптимизация и обновление средств производства для снижения удельного потребления материальных ресурсов;
- осуществление производства с учетом экологических требований;
- совершенствование системы мотивации персонала;
- построение отношений с поставщиками на основе взаимопонимания и сотрудничества;
- освоение новых и развитие существующих рынков сбыта.

В связи с вышеуказанными задачами, руководство ОАО «Алмалыкский ГМК» выполняет обязательства:

- вовлечение работников в деятельность по постоянному совершенствованию процессов СМК, улучшению качества продукции;
- доведение до работников понимания требований и ожиданий потребителей (в т.ч. внутренних) к качеству продукции.

Численность работников комбината составляет 30 000 чел.



Рисунок 2.1– Структура управления

Структура управления ОАО "Алмалыкский ГМК" включает в себя высший орган управления - Общее собрание акционеров, Наблюдательный совет, который осуществляет общее руководство деятельностью АО, Правление, являющееся исполнительным органом и Ревизионную комиссию, осуществляющую контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Общества.

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется Правлением, возглавляемым генеральным директором. В вопросах технической политики, научно-технического прогресса, экономической, коммерческой деятельности все структурные подразделения ориентированы на функциональных директоров. Руководство и контроль за работой структурных подразделений АО осуществляется через аппарат управления предприятий и цехов.

Производственная структура АО "Алмалыкский ГМК" представлена на рисунке 2.2



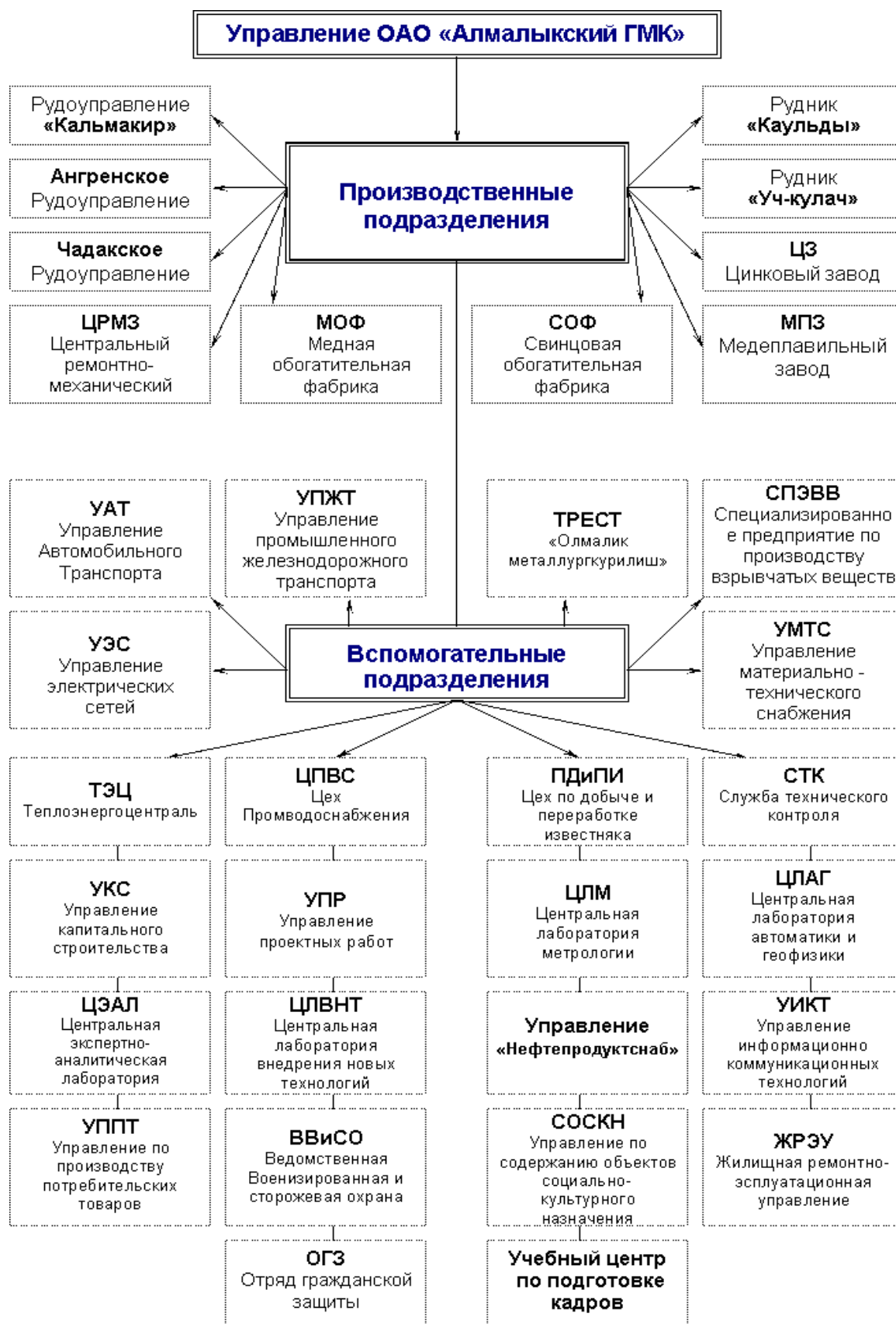


Рисунок 2.2 – Производственная структура

### **2.1.1 Управление промышленного железнодорожного транспорта (УПЖТ)**

Железная дорога, обслуживающая ОАО «Алмалыкский ГМК», строилась и развивала параллельно с рудниками, фабриками, заводами, другими предприятиями комбината. На ТМП2 паровозах марки 9Г1 машинисты Файзрахман Мусабилов, Сомов Степан Антонович, Раджап Ульмас перевозили вскрышу из забоев в отвал, а Тастан Мсткимбаев, Миникамал Ракипова и другие на паровоз серии «Э» уже перевозили народнохозяйственные грузы со станции Ахангаран на станцию Свинцовая только для строящегося комбината, но и для молодого города.

Первым начальником, создаваемого в составе Алтын - Топканского свинцово-цинкового комбинат; железнодорожного цеха в декабре 1953 года стал Григорий Иванович Комарецкий. В 1958 году должность начальника железнодорожного цеха был назначен выпускник Ташкентского института инженеров железнодорожного транспорта Тимофей Евстафьевич Мальцев, имевший к тому времени немалый опыт работы на транспорте.

Нарастающими темпами шло техническое оснащение железнодорожного цеха. В паровозном установили три комплекта подъемных домкратов «Беккер», прибыли переносные станки для расточки поршневых и золотниковых цилиндров, появляются электровозы «Шкода» на руднике Кальмакыр. С и по 1961 годы усиленно развивается сеть железнодорожных путей комбината, строятся стан «Карьерная», «Кальмакыр», «Северная», «Южная», проводится электрификация путей «медного хо Обслуживание стрелочных переводов и сигналов переводится на централизацию.

23 февраля 1959 года — начало доставки кальмакырской руды на медную обогатительную фабрику по двухпутной электрифицированной магистрали. Прибыли думпкары грузоподъемностью 60 т изготовленные на Калининградском заводе. Позже они были заменены большегрузными 100-тонн вагонами-самосвалами.

Радиофицировалась связь локомотивных бригад с диспетчерами и дежурными по стан! Отдельные участки оборудовались автоблокировкой. В 1962 году были внедрены электровозы Д-1 работающие на переменном токе с напряжением в контактной сети 10кВ. До 1965 года подвижной состав пополнялся электровозами ЕЛ-1 и ЕЛ 2 производства ГДР и думпкарами ВС-95, ВС-100, ВС-105. С года стали применяться современные инструменты и механизмы, предназначенные для содержания железнодорожных путей. К 1967 году был освоен процесс промывочного и подъемочного ремонтов средств тяги. На смену паровозам пришли тепловозы, электровозы, были построены депо для ремонта электровозов колесный цех, реконструированы мех цех, автоматный цех. В 1969 году была решена проблема, перевозки людей к рабочим местам и обратно. Пропускная и провозная способность стальных магистралей АГМК значительно увеличилась, благодаря переводу большинства грузонапряженных станций на электрическую централизацию стрелок и сигналов, внедрению современных видов. Значительно изменились условия труда, техника, грузооборот.

В управлении промышленного железнодорожного транспорта комбината был создан централизованный участок, в котором производятся наплавочные работы и создана база для последующей механической обработки наплавленных деталей железнодорожного подвижного состава. Многие делалось и делается для подготовки кадров: машинистов тепловозов, электровоз ремонтного персонала. Многие молодые люди после окончания школы, демобилизации из армия поступали на работу, затем без отрыва от производства слушали курс теории по избранной профессии проходили практические занятия под руководством опытных наставников и становились хорошими, квалифицированными специалистами.

В настоящее время управление промышленного железнодорожного транспорта оснащено, современными тепловозами, электровозами, тяговыми агрегатами и другой техникой.

С образованием и развитием сети железных дорог комбината были построены 14 железнодорожных станций, оборудованных электрической централизацией стрелок и сигналов.

Железнодорожное хозяйство расположено по всей территории Алмалыка, а также за его пределами и имеет развёрнутую длину железнодорожных путей 242,64 километров, из которых 221 км электрифицировано.

В составе УПЖТ в настоящее время 4 железнодорожных цеха, 5 служб и карьер нерудных стройматериалов. УПЖТ является основным связующим звеном в процессе производства между рудниками и фабриками. В настоящее время в УПЖТ трудится около двух тысяч человек самых разных специальностей и профессий. Основной задачей, стоящей перед железнодорожниками, является осуществление перевозок всей добываемой руды рудников Кальмакыр и Сары-Чеку на обогатительные фабрики, а также перевозка вскрышных пород рудника Кальмакыр. Кроме этого, работники управления в ответе за технологические перевозки грузов на фабрики и заводы, доставку к местам погрузки и выгрузка вагонов общего пользования и за их уборку.

#### Железнодорожный цех №1

Основная деятельность-перевозка горной массы из карьера Кальмакыр на медную обогатительную фабрику.

Цех основан в 1954 году. В это время в цех прибыли электровозы «Шкода». 23 февраля 1959 года начало доставки кальмакырской руды на МОФ. С Калининграда прибыли думпкары грузоподъемностью 60 тонн (2ВС-60), позже прибыли думпкары грузоподъемностью 105 тонн (2ВС-105), которые работают и по сей день.

В 80-е годы рудник углубился, в связи, с этим были приобретены тяговые агрегаты ПЭ-2М. На сегодняшний день в цехе имеется 42 тяговых агрегата ПЭ2У(М) и 505 думпкаров 2ВС105.

Цех имеет 3 участка: эксплуатация подвижного состава, организация движения поездов и электровозное депо по ремонту электровозов и думпкаров. Для безопасной организации движения поездов имеется шесть железнодорожных станций, грешны между которыми оборудованы автоблокировкой и полуавтоблокировкой.

#### Железнодорожный цех №2

Основная деятельность - перевозка народнохозяйственных грузов как в подразделения комбината, так и на предприятия и в организации города Алмалыка, технологические перевозки руды из карьера Сары-Чеку, шлаков с МПЗ на МОФ-2.

Цех основан в 1954 году. На его балансе имеется самая разнообразная техника: тяговые агрегаты ПЭ-2М (9 единиц), тепловозы ТЭМ-2УМ, ТЭМ-1, 2ТЭ-116 (26 единиц), вагоны. И это не случайно, ведь род их деятельности весьма обширен.

Цех имеет 4 участка: эксплуатация подвижного состава, организация движения поездов, организация грузовой работы, участок по ремонту тепловозов.

Для безопасной организации движения поездов имеется семь железнодорожных станций, перегоны между которыми оборудованы полуавтоблокировкой и электрожелезнодорожной системой связи.

#### Железнодорожный цех №3

Основная деятельность - ремонт электровозов, тепловозов (КР, ТР-1, ТР-2, ТР-3), путевой и автотракторной техники. Основан в 1987 году. Цех состоит из двух депо: локомотивного депо и депо по ремонту путевой и автотракторной техники. Именно здесь впервые в 2002г.сщу был выполнен! капитальный ремонт электровоза серии ПЭ-2М №261 и в 2012г. был произведен капитальный ремонт тепловоза ТЭМ-2 № 1444, которые и были переданы в эксплуатацию коллегам в ЖДЦ-1 и ЖДЦ-2. Работа в данном направлении ведётся и сейчас, а если учесть, что раньше подобные ремонты не проводились то, безусловно, дело это нужное.

Производственные мощности, имеющиеся в наличии нестандартное оборудование и квалифицированный ремонтный персонал позволяют поддерживать локомотивный парк в исправном техническом состоянии.

#### Железнодорожный цех №4

Основная деятельность-ремонт, текущее содержание и капитальное строительство железнодорожных путей, искусственных сооружений, выпуск песка и щебня различных фракций.

Основан в 1954 году. Цех обслуживает 242,64 км железнодорожных путей и 496 стрелочных переводов, 32 переезда искусственных сооружений. Все работы по ремонту ж/д путей максимально механизированы, здесь используются современные выправочные - рихтовочные машины, измерительная техника, краны для укладки звеньев, имеются оборудованные звеносборочные базы.

Цех имеет 4 участка: по текущему ремонту ж.д. путей, по капитальному ремонту ж.д. путей, по искусственным сооружениям, карьер нерудных строительных материалов.

#### Вагонная служба

Основная деятельность – ремонты (деповской, капитальный, текущий) всех видов вагонов.

Основан в 1988 году. В службе имеются участки: колесно-ремонтный, изготовления продольных бортов думпкаров, и обточки колесных пар локомотивов (КЖ-20) по ремонту свалочных цилиндров.

#### Служба подъемно-транспортного оборудования

Основная деятельность – ремонт и текущее содержание станочного оборудования, кранов мостового, козлового типа и на ж.д. ходу.

Основана в 1957 году. В службе имеется экспериментальная бригада, которая занимается изготовлением, внедрением в производство и наладкой нестандартного и прочего оборудования.

Основная деятельность - текущее содержание и ремонт устройств сигнализации, централизации, блокировки, переездной сигнализации и всех видов связи, имеющих в УПЖТ. Основана в 1958 году.

Электрической централизацией стрелок и сигналов оборудованы 13 станций. В начале 2012г. наст. Свинцовая, впервые на промышленном ж.д. транспорте Узбекистана построена и запущена в эксплуатацию микропроцессорная централизация стрелок и сигналов (МПЦ) с применением электронной системы счета осей с целью увеличения пропускной способности подвижного состава. В ближайшее время намечен перевод на МПЦ еще 5 станций, а устройства автоблокировки будут заменены новой системой интервального регулирования движением поезда! Устройствами переездной сигнализации оборудованы 7 железнодорожных переездов. Перегон между станциями Кальмакыр - Кольцевая контролируется устройствами автоматической блокировки. Станции оборудованы межстанционной проводной связью радиосвязью. Работа этих устройств обеспечивает безопасность движения поездов.

#### Служба энергоснабжения

Основная деятельность – обслуживание и ремонт контактной сети, участок по ремонту и обслуживанию линий электропередач, участок по обслуживанию инженерных сетей и коммуникаций.

## **2.2 Оценка система заработной платы АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ**

Система оплаты труда ОАО «Алмалыкский ГМК» УПЖТ включает в себя:

- повременно-премиальную форму оплаты труда;
- сдельно-премиальную форму оплаты труда;
- оплата труда на контрактной основе;
- оплата труда работников - внешних совместителей на основании договоров подряда.

Основными критериями для установления той или иной формы оплаты труда на в УПЖТ первую очередь служат критерии экономической целесообразности.

Повременно-премиальная форма оплаты на ОАО «Алмалыкский ГМК» УПЖТ применяется в следующих условиях:

- на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы является главным показателем работы (рабочие, чьи функции связаны с подготовкой производства: машинист электровоза, машинист тепловоза, помощники машинистов, механики, токаре, кузнец, газосварщик, слесарь электрики, слесари по ремонту подвижного состава, и т.д.)
- на работах, на которых учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также где труд работника не поддается точному нормированию (водители);
- на работах, которые можно нормировать и учесть их результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным показателем (контролеры отдела технического контроля, кладовщики, служащие вспомогательных подразделений - медперсонал, электромонтер линейных сооружений телефонной связи и т.д.)

Повременно-премиальная форма оплаты труда получила наибольшее распространение преимущественно у персонала рабочих специальностей.



Сдельно-премиальная форма оплаты труда на предприятии применяется преимущественно в всех цехах основного производства. Здесь заработная плата рабочих напрямую зависит от объемов произведенной продукции и выполненных работ, на которые установлены сдельные расценки. Мы можем при анализировать (Предложения 1,2). На предприятии действуют бригадная и индивидуальная сдельно-премиальная системы оплаты труда. При этом заработная плата по сдельно-премиальной форме оплаты начисляется исходя из фактического разряда работ, установленного по сдельным расценкам, которые могут быть выше, чем квалификационный разряд рабочего. Там, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

Уровень оплаты труда является важным фактором в формировании механизма мотивации трудовой деятельности.

Основой для организации заработной платы на предприятиях является тарифная система оплаты труда. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, которые взаимосвязаны между собой и создают мотивы, побуждающие к активной трудовой деятельности. Таковыми являются: схемы должностных окладов, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники рабочих, тарифные сетки, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих, доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам и т.д.

Исчисление тарифных ставок и должностных окладов на комбинате производится на основании Единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 июля 2009 года № 206 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» и изменениями к ЕТС, установленными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 января 2012 года № 6 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан».

В соответствии с указанным постановлением с 1 января 2012 года отменен нулевой разряд и начальным разрядом Единой тарифной сетки по оплате труда установлен 1 разряд. Исходя из финансовых возможностей и результатов хозяйственной деятельности, комбинат установил повышенные тарифные коэффициенты по Единой тарифной сетке. Определение окладов и часовых тарифных ставок производится исходя из минимального размера заработной платы, установленного на территории Республики Узбекистан.

Оплата труда работников комбината производится по сдельной, сдельно-премиальной, повременной, повременно-премиальной системам.

В целях стимулирования квалифицированных работников и закрепления их на производстве применяется «Положение о контрактной форме оплаты труда работников АО «Алмалыкский ГМК», введенное в действие с 1 января 2011 года.

Премирование работников осуществляется в соответствии со следующими положениями:

Положением о единовременном премировании рабочих, руководителей, специалистов и служащих АО «Алмалыкский ГМК», введенным в действие с 1 июля 2007 года;

Положением о премировании работников АО «Алмалыкский ГМК» за выполнение задания по заготовке (сдаче) лома, отходов черных и цветных металлов, действующим со II квартала 2005 года;

Положением о премировании рабочих структурных подразделений АО «Алмалыкский ГМК» за экономию горюче-смазочных материалов, введенное в действие с 1 августа 2010 года;

Положением о премировании руководителей и специалистов Ангренского, Чадакского рудоуправлений и рудника Каульды за основные результаты хозяйственной деятельности, действующим с 1 мая 2010 года и дополнением к нему, действующим с 1 апреля 2013 года (капитальное строительство);

Положением о премировании рабочих подземных участков Ангреновского, Чадакского рудоуправлений и рудника Каульды, действующим с 1 мая 2010 года, и дополнениями к нему, введенными в действие с 1 ноября 2011 года (водители шахтных автосамосвалов), с 1 марта 2012 года (шахты Коч-Булак и Семгуран Ангреновского рудоуправления), с 1 апреля 2013 года (шахтостроительное управление), с 1 января 2014 года (рудник Каульды, капитальное строительство), ;

Положением о премировании рабочих подземных участков шахты «Хандиза» рудоуправления «Хандиза», действующим с 1 августа 2013 года;

Положением о премировании руководителей и специалистов шахты «Хандиза» рудоуправления «Хандиза» за основные результаты хозяйственной деятельности, действующее с 1 августа 2013 года;

Положением о премировании рабочих УП «Ангреновский трубный завод», введенным в действие с 1 января 2016 года;

Положением о премировании руководителей, специалистов и других служащих УП «Ангреновский трубный завод» за основные результаты хозяйственной деятельности, введенным в действие с 1 января 2016 года;

Положением о премировании руководителей и специалистов подземных участков шахтостроительного управления АО «Алмалыкский ГМК», введенным в действие с 1 сентября 2014 года;

Положением о премировании рабочих АО «Алмалыкский ГМК» за основные результаты хозяйственной деятельности, действующим с 1 января 2012 года с дополнениями и изменениями к нему с 1 января 2012 года, 19 июля 2013 года, 1 сентября 2015 года;

Положением о премировании руководителей, специалистов и других служащих АО «Алмалыкский ГМК» за основные результаты хозяйственной деятельности, действующим с 1 января 2016 года с изменениями к нему с 21 ноября 2016 года;

Временное положение о премировании руководителей, специалистов и других служащих НПО по производству редких металлов и твердых сплавов за

основные результаты хозяйственной деятельности, введенным в действие с 01.11.2016г.

Положение о премировании работников УП «Ангренский трубный завод» относящихся к номенклатуре генерального директора АО «Алмалыкский ГМК» за основные результаты хозяйственной деятельности, введенным в действие с 01 января 2016 г.

Положение об оценке деятельности работников УП «Ангренский трубный завод», АО «Алмалыкский ГМК» и их материальное стимулирование за реализацию мер по снижению себестоимости продукции введенным в действие с 2016 года.

Положением о единовременном премировании руководителей-организаторов хлопковой кампании и лучших сборщиков хлопка-сырца» 2014 года;

Положением о премировании работников АО «Алмалыкский ГМК» за выполнение задания по сбору, заготовке и поставке для переработки вторичных бумажных отходов, введенным в действие со II квартала 2009 года;

Положением о материальном стимулировании работников – внутренних аудиторов Системы Менеджмента Качества АО «Алмалыкский ГМК» с 1 апреля 2012 года;

Временным положением о премировании работников АО «Алмалыкский ГМК» за выполнение задания по снижению потребления топливно-энергетических ресурсов, введенным на 2015 год.

Ежегодно утверждается и вводится в действие «Положение об оценке деятельности руководящих работников АО «Алмалыкский ГМК» и их материальном стимулировании за реализацию мер по снижению себестоимости продукции».

Утверждено и введено в действие с 1 апреля 2013 года «Положение о материальном стимулировании штатных работников АО «Алмалыкский ГМК», ответственных за внедрение и развитие современных информационно-коммуникационных технологий».

В структурных подразделениях комбината разработаны и утверждены положения о премировании инженерно-технических работников и рабочих цехов и участков за основные результаты хозяйственной деятельности в соответствии с положениями, утвержденными по комбинату.

С 1 января 2014 года введено в действие «Положение об оплате труда полеводов, занятых в растениеводстве цеха по производству агропромышленной продукции Управления по производству потребительских товаров».

На комбинате действуют: «Положение о вахтовом методе производства строительно-монтажных работ на отдаленных и особо важных объектах АО «Алмалыкский ГМК» от 9 апреля 2008 года, «Положение о почетном звании «Ветеран труда» АО «Алмалыкский ГМК» от 21 февраля 2003 года, «Положение о нагрудном знаке «Горняцкая слава» трех степеней» от 16 мая 2002 года, «Положение о порядке выплаты ежемесячного вознаграждения за выслугу лет работникам АО «Алмалыкский ГМК» с 1 марта 2011 года;

Разработан и действует Порядок выдачи талонов на бесплатное питание работникам АО «Алмалыкский ГМК» с 2009 года с изменениями к нему от 2013 года и «Положение об оценке условий труда на рабочих местах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в цехах АО «Алмалыкский ГМК».

Оказание работникам материальной помощи производится в соответствии с «Положением о порядке оказания материальной помощи работникам АО «Алмалыкский ГМК», введенным в действие в 1999 году.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, оказание материальной помощи на оздоровление при уходе в трудовой отпуск, установление доплат и надбавок за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, условия труда, классность, ученую степень,

оплата за работу в ночное, сверхурочное время, в выходные и праздничные дни и другие выплаты производятся в соответствии с коллективным договором.

Удержание налога на доходы физических лиц и применение льгот производится в соответствии с Налоговым кодексом Республики Узбекистан, статьи 171-180.

Контроль за соблюдением трудового законодательства возлагается на юридическую службу АО «Алмалыкский ГМК».

Учет движения кадров осуществляется службой по работе с персоналом АО «Алмалыкский ГМК».

### **2.3 Оценка производительности труда АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ**

В качестве мероприятий для повышения производительности труда, социально-экономические факторы предлагается внедрить ряд мероприятий, направленных на качество работников (их квалификация), условия труда, отношение работников к труду АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ.

СУОДОТ представляет собой действующую систему социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на обеспечение БД, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда и должна решать комплекс взаимосвязанных задач, таких как:

- профессиональный отбор работников;
- обучение работающих по обеспечению БД и ОТ;
- обеспечение пропаганды по вопросам БД и ОТ;
- обеспечение безопасности производственного оборудования, машин и механизмов;
- обеспечение безопасности технологических процессов;
- обеспечение безопасности производственных зданий и сооружений;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий труда;
- обеспечение рабочих средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников;
- обеспечение лечебно-профилактического обслуживания работников;
- обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников, с учетом требований ПТЭ ПЖТ

РУз. и других нормативных документов по БД и ОТ, действующих в УПЖТ, в т.ч. и настоящего Положения, которое и предназначено для решения

руководителями УПЖТ и подразделений УПЖТ вышеперечисленных задач и правильное использование средств, направленных на обеспечение БД и ОТ, и которые не могут быть использованы на иные цели.

Большое значение имеют проводимые комиссией УПЖТ аттестации рабочих мест для дачи оценки безопасности и соответствия их санитарно-гигиеническим нормам условий труда, а также составление паспорта санитарно-технического состояния УПЖТ.

От правильно поставленной технической учебы, инструктажей, проведения проверок знаний по БД и ОТ, организации повседневной работы и контроля за выполнением требований ПТЭ и ИСи ПЖТ РУз., Положения СУБДОТ УПЖТ и других нормативных документов по БД и ОТ зависит работоспособность каждого работника и в целом всего коллектива УПЖТ.

Серьезное внимание должно быть уделено планированию работ с последующим их выполнением, осуществлением контроля и проверок по организации безопасных производственных процессов и условий труда на основе требований нормативных документов по БД и ОТ.

Контроль и проверки по соблюдению требований нормативных документов по БД и ОТ, помимо руководителей УПЖТ и руководителей подразделений, осуществляют также работники вышестоящей ведомственной организации, органов государственного надзора, контроля и профсоюза.

Кроме того, для практической работы по обеспечению БД и ОТ, контроля за соблюдением требований нормативных документов по БД и ОТ, в т.ч. организация инструктажей, обучения и проверок знаний, вскрытия нарушений и недостатков, порождающие браки и несчастные случаи с выявлением нарушителей, ведение решительной борьбы с недисциплинированностью работников, с принятием необходимых мер на рабочих местах по созданию условий обеспечения БД и ОТ, в УПЖТ учрежден аппарат работников по БД и ОТ, который непосредственно подчинен главному инженеру УПЖТ.



Большую помощь в решении вопросов обеспечения БД и ОТ оказывают уполномоченные по БД и ОТ, избираемые из числа работников УПЖТ на общем собрании коллектива и профсоюзной организации УПЖТ.

В УПЖТ и, по возможности, в подразделениях УПЖТ для проведения инструктажей и занятий по БД и ОТ должны быть кабинеты (уголки), оборудованные необходимыми техническими и наглядными средствами обучения.

### 2.3.1 Обучение работников по охране труда.

Осуществляется совместно с УЦ АО «Алмалыкский ГМК» через производственно - технические курсы (ПТК) курсы целевого назначения (КЦН), и индивидуальное обучение с выдачей сертификата, организацией стажировки (практическое обучение) вновь принятых работников.

Осуществлено повышение знаний технологического, профессионального и общеобразовательного уровня работников УПЖТ. Рисунок 2.3.1 - Осуществлено повышение знаний технологического, профессионального и общеобразовательного уровня работников УПЖТ

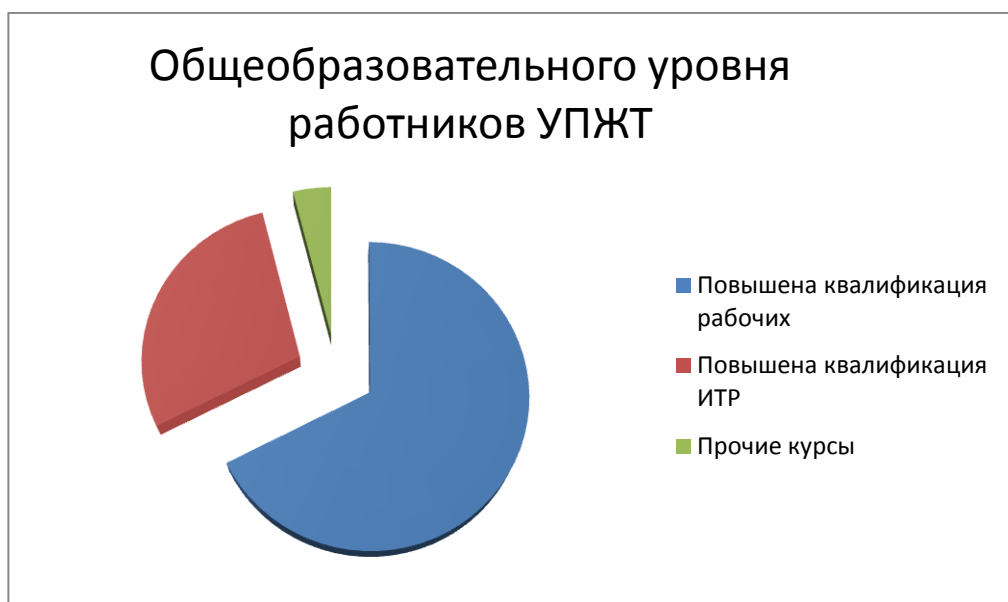


Рисунок 2.3.1 - Общеобразовательного уровня работников УПЖТ

Повышена квалификация рабочих - 69 человек.

Повышена квалификация ИТР - 29 человек.

Прочие курсы - 4 человек.

Во всех службах и цехах проводились технические занятия с работниками по профессиям.

В 2-м квартале 2016года во всех службах и цехах проведены проверки знании по ПТЭ, ИДП и ИСИ промышленного железнодорожного транспорта и по ОТ и ТБ.

Согласно Положению СУБДОТ УПЖТ центральной экзаменационной комиссией УПЖТ под председательством главного инженера проведена проверка знаний у 95 ИТР.

Руководителям предприятия регулярно проводили совещание согласно регламента во всех структурных подразделениях, где широко обсуждались вопросы ОТ, ТБ и БД с составлением протокола совещания.

Согласно Распоряжения № 544 от 13.02.2014г. АО «Алмалыкский ГМК» и приказа по УПЖТ № 376 от 19.03.2014г. перерабатываются и утверждаются должностные инструкции руководящих и инженерно-технических работников, начальников производственных цехов, в 2-м квартале пересмотрено 38 инструкций по ОТ. Обучения работников по охраны труда. — система сохранения жизни и здоровья наемных работников и приравненных к ним лиц в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия[1]

#### Организация контроля за состоянием БД И ОТ В УПЖТ

Контроль является важной функцией управления БД и ОТ. Контролю подлежат:

- состояние рабочих мест, соответствие их требованиям БД и ОТ;
- соблюдение нормативных документов по БД и ОТ РУз, постановлений и решений директивных органов государственных стандартов и правил, а также ПТЭ, ИДП и ИСи ПЖТ РУз, Положения СУБДОТ УПЖТ, а также других нормативных документов по БД и ОТ, действующих в УПЖТ;

- выполнение приказов, распоряжений, предписаний, мероприятий комплексного, текущего и оперативного планов по БД и ОТ;
- выполнение работ по реализации задач управления БД и ОТ;
- правильность расходования средств, выделяемой на обеспечение БД и ОТ;
- своевременность и правильность расследования браков и несчастных случаев на производстве.

Основными видами контроля в УПЖТ являются:

- оперативный контроль (руководителя работ и других должностных лиц);
- трехступенчатый контроль (административно- общественный);
- внезапные проверки;
- проверки (контроль) проводимые вышестоящей ведомственной организацией, органами государственного надзора, контроля и профсоюзом;
- работники аппарата по БД и ОТ обеспечивают общее оперативное и методическое руководство всей работой по БД и ОТ в УПЖТ, а также осуществляют контроль за состоянием БД и ОТ и выполнением работниками УПЖТ нормативных документов по БД и ОТ, в т.ч. и должностных инструкций, действующих в УПЖТ, с выдачей необходимых предписаний по итогам проверок руководителям соответствующих подразделений УПЖТ.

Для анализа состояния БД и ОТ могут быть использованы:

- предписания органов надзора, в т.ч. и работников аппарата по БД и ОТ УПЖТ, технической инспекции труда и т.п.;
- материалы аттестации рабочих мест;
- данные паспортов санитарно- технического состояния подразделений УПЖТ;
- акты расследования браков и т.п.;
- материалы о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях (акты формы Н-1);

- данные о заболеваемости и временной утраты трудоспособности (листки нетрудоспособности, форма 3-1);
- журналы 1-ой, 2-ой ступени контроля, акты 3-ей ступени.

Для анализа работы по БД и ОТ могут быть использованы:

- планы работ по БД и ОТ (перспективные, текущие, оперативные) и отчеты по выполнению;
- планы и графики планово- предупредительного ремонта и испытаний оборудования;
- заявки на материальное обеспечение БД и ОТ и другие документы;
- журналы инструктажей;
- протоколы аттестации рабочих, руководителей и специалистов УПЖТ на знание ими нормативных документов по БД и ОТ по выполняемой работе;
- графики проведения 2 и 3 ступеней контроля;
- протоколы совещаний по БД и ОТ.

Система контроля должна быть направлена, главным образом, на проверку выполнения желдорцехами, службами и отделами УПЖТ требований нормативных документов по БД и ОТ, а руководителями подразделений УПЖТ, руководителями работ и исполнителями своих функциональных обязанностей по БД и ОТ и производству работ.

Все виды контроля должны включать не только выявление отступлений от стандартов, правил и норм по БД и ОТ, но и анализ причин, порождающих нарушения, а также разработку мероприятий по их устранению и недопущению впредь. Контроль состояния БД и ОТ должен предусматривать метрологическое обеспечение, включающее методы и средства измерений для контроля параметров условий труда, безопасности производственного оборудования и технологических процессов, качества средств защиты работающих.

В зависимости от специфики производства в подразделениях УПЖТ могут быть использованы различные системы показателей для оценки состояния БД и ОТ и характеризующие условия труда на рабочем месте, соблюдение безопасности работающими, исполнительскую деятельность администрации, руководителей и специалистов УПЖТ.

### **2.3.2 Анализ выполнения предписаний контролирующих органов**

2.1 В 2-м квартале 2016г. проведено 9 обследований инспекторами ГИ «Саноатгеоконтехназорат». По выданным предписаниям разработаны организационно-технические мероприятия.

2.2 С 04.04.2016г. по 07.04.2016г. проводилось профилактическая разъяснительная работа работниками ГИ «Узжелдорнадзор».

2.3 Согласно плана работы Алмалыкской специализированной прокуратуры на первое полугодие 2016 года, в проведена проверка санитарного законодательства в УПЖТ.

2.4 С 25.04.2016г. по 27.04.2016 г. Главным управлением пожарной безопасности МВД Республики Узбекистан проводилось контрольное пожарно-техническое обследование предприятия.

2.5 Проводив весенний осмотр локомотивов, ж/д кранов, самоходной техники и ж/д пути.

2.6 С 02.05.2016г. по 13.05.2016г. была проведена комплексная проверка состояния охраны труда, техники безопасности и безопасности движения поездов в подразделениях УПЖТ.

2.7 5 мая 2016г. проведена проверка состояния ж/д переездов УПЖТ, специалистами УПЖТ с участием представителей ГАИ г. Алмалыка и Ташкентской области.

### **2.3.3 Лечебно-профилактическое обслуживание работников**

Мероприятия по оздоровлению работников производятся согласно утвержденного годового комплексного плана по охране труда, техники

безопасности, профилактики производственного травматизма, лечебно - профилактических и санитарно гигиенических мероприятий, мероприятий по оздоровлению здравпункта УПЖТ и МСЧ АО «Алмалыкский ГМК». Проведение текущих ремонтных работ производится силами строительных служб УПЖТ. Организация ЛПП организована согласно требованиям СанПиН-0184-05. (количество 996 чел.).

#### **2.3.4 Обеспечение работников СИЗ.**

Обеспечение работников спецодеждой осуществляется на основании годовых заявок - расчетов согласно ППиН «Перечня производств профессий и должностей АО «Алмалыкский ГМК»», централизованно, через УМТС АО «Алмалыкский ГМК». Порядок выдачи производится согласно личной карточки учета через склад спецодежды. Заявки на спецодежду и СИЗ соответствуют имеющимся вредным факторам, срокам носки, поставка спецодежды по периоду за октябрь месяц 2015г. выполнена не в полном объеме (прилагается информация). Спецодежда, спецобувь и СИЗ пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам независящим от рабочего, подлежат замене согласно специального акта и колдоговора АО «Алмалыкский ГМК» р.VI п.6,8.

#### **2.3.5 Нормализация санитарно бытового обеспечения работников**

Осуществляется постоянный контроль за дезинфекцией санитарно - технического оборудования, организацией ремонта и стирки спецодежды работников.

Цеха и службы оборудованы калориферными установками, проводятся целевые проверки состояния температурного режима, выполнения мероприятий по подготовке зимние периоды года.

Количество производственных зданий - 23, административных-5, санитарно-бытовые - 5.

В ЖДЦ-1, ЖДЦ-3 административно-бытовом корпусе и ЖДЦ-4 станции Пост-Развязка в настоящее время закончены ремонтные работы. Произведена реконструкция станции Саук-Булак.

### **2.3.6 Обеспечение пропаганды по охране труда**

Оборудовано и действует 37 раскомандировок цехов и служб, которые оформлены плакатами и инструкциями по ОТ и ТБ. Вывешены памятки по перечню грубых нарушений.

Проводится работа по профилактике профессиональных рисков, внедрены личные планы ИТР по созданию здоровых и безопасных условий труда.

Проводятся еженедельные совещания ИТР согласно утвержденного графика, месячные совещания цехов, по проведению периодического инструктажа на рабочем месте.

Имеются информационные листы по причинам несчастных случаев, происшедших на АО «Алмалыкский ГМК» практикуется взаимопроверка цехов и служб по направлениям ОТ, ТБ и БД. Внедрен день безопасности движения поездов, который проводится 4 раза в месяц по средам, проводятся ежемесячные совещания бригадирами цехов и служб, по вопросам ОТ, ТБ и БД и организации ремонта и хранения спецодежды и СИЗ.

### **2.3.7 Анализ заболеваемости и профилактика**

Профзаболеваний - нет

Согласно формы отчета 16-ВН

Число случаев заболеваемости	2015г.	2016г.
	374	344

Число дней временной нетрудоспособности

Календарных	3586	3341
-------------	------	------

В УПЖТ регулярно проводятся лекции и беседы по заболеваниям органов дыхания, туберкулеза, гепатита. Результаты исследований заболеваний представлены в таблицах 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3.

Таблица 2.3.1 – Анализ заболеваемости по возрастному периоду

№	Возрастной период (лет)	Количество больничных
1	18-29	118
2	30-39	88
3	40-49	83
4	50-59	61
5	60 и старше	8
	Итого	358

Таблица 2.3.2 – Анализ травматизма за 2-й квартал 2016г.

Цех Год	ЖДЦ-1	ЖДЦ-2	ЖДЦ-3	ЖДЦ-4	СПТО	ОГЭ	ФХЧ	ИТОГО
2011	-	-	-	-	-	-	-	-
2012	-	-	-	-	-	-	-	-
2013	-	-	-	-	-	-	-	-
2014	-	-	-	-	-	-	-	-
2015	1т	-	-	-	-	-	-	1
2016	-	-	-	1т	-	-	-	1

Таблица 2.3.3 – Анализ по браком УПЖТ за 2-й квартал 2015г. в сравнении с 2016г.

№п/ п	Наименование браков	2015г.	2016г.	%
1.	Аварии	-	-	
2.	Сходы с рельс подвижного состава.	16	10	6
3.	Жесткое сцепление вагон.	-	-	
4.	Поломки центральных токоприемников.	4	3	1
5.	Врезы стрелочных переводов.	-	-	
6.	Проезд запрещающего огня светофора.	1	-	
7.	Обрыв контактного провода.	1	-	
8.	Наезд на человека.	-	-	
9.	Наезд на подвижного состава	-	-	
10.	Прочие.	3	4	-1
	Итого:	25	17	6



Анализ по браку УПЖТ за 2-й квартал 2015г представлен на рисунке

### 2.3.1

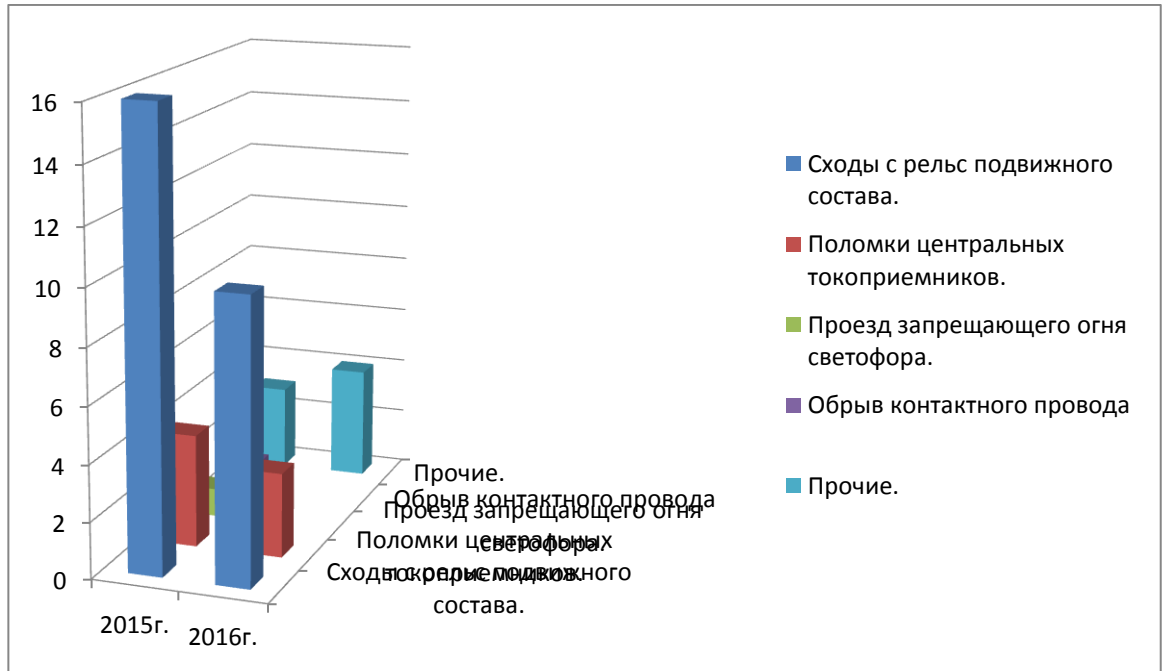


Рисунок 2.3.1–Анализ по браку, %

При анализе по браком УПЖТ можно утверждать, что благодаря мероприятиям за 2016г браки уменьшились на 6%.

Мероприятия для безопасного обслуживания локомотивов и улучшения условия труда слесарям по ремонту подвижного состава в ЖДЦ 1. Необходимо оборудовать смотровую канаву на 23-ем пути станции Кальмакыр на участке ПТОЛ в соответствии с требованиями правил безопасности. Сумма затрат 4 273 101,85 сум.

## **2.4 Мероприятия направления повышения производительности труда АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» УПЖТ**

Промышленный железнодорожный транспорт "Олмалик ТМК" ОАЖ является одной из важнейших частей единой транспортной системы Республики Узбекистан. От его слаженной и бесперебойной работы по выполнению требований нормативных документов по безопасности движения поездов, охране труда и производству работ, требований трудовой и производственной дисциплины – системы организационных отношений, закреплённой правилами и другими социальными нормами в рамках которой и происходит совместная трудовая деятельность, зависит выполнение плана "Олмалик ТМК" ОАЖ и обеспечение перевозок народнохозяйственных грузов, сохранности всех форм собственности и дальнейшего процветания Республики Узбекистан.

На ЖДЦ-3 работает 200 человек, из них: руководителей-10, специалистов - 8, рабочих –182, то – есть, 82% всей численности работников цехе составляют рабочие, что, безусловно, ведёт к повышению производительности труда на предприятии и снижению себестоимости его продукции.

Основная деятельность - ремонт электровозов, тепловозов (КР, ТР-1, ТР-2, ТР-3), путевой и автотракторной техники.

1.Капитальный ремонт (КР) – технический осмотр, который проводится с целью проверки состояния оборудования, выявления и устранения неисправностей, а также определения объема предстоящего планового ремонта и данные которого подлежат обязательному отражению в агрегатном журнале.

2.Ведомости дефектов к текущим ремонтам (ТР-1,ТР-2,ТР-3) - составляются цехами во время выполнения предшествующего ремонту технического осмотра и утверждаются главным механиком или главным энергетиком подразделения (по принадлежности оборудования) и передаются исполнителям ремонта.

Ведомости дефектов к капитальным ремонтам оборудования составляются подразделениями комбината за 6 месяцев до остановки оборудования на ремонт, утверждаются главным механиком или главным энергетиком подразделения (по принадлежности оборудования) и не позднее, чем за 3 месяца до начала ремонта передаются исполнителям ремонта.

Описание мероприятия

Существующее положение:

Форсунка песочницы предназначена для подачи песка под колеса локомотивов в целях повышения сцепления с рельсами при трогании с места и движении по подъему, особенно при атмосферных осадках, а также для сокращения тормозного пути при остановке.

В процессе эксплуатации у форсунок песочниц выявляются следующие неисправности: засорение, сверхнормативный расход песка. Согласно Правил технической эксплуатации промышленного железнодорожного транспорта Республики Узбекистан п.187 «Запрещается выпускать в эксплуатацию локомотивы при неисправности системы подачи песка». Форсунки песочниц заводского исполнения установлены на 9-ти и 51-го тяговых агрегатов ПЭ2У(М) УПЖТ (общее установленное количество песочных форсунок 1173 шт), на остальных тяговых агрегатах ПЭ2У(М), в ожидании поступления форсунок заводского исполнения черт № 5ТП.425.007 рыночная стоимость устанавливаются форсунки в таблицах 2.4.1, изготовленные из стальной трубы Ø32, отличающимися от форсунок заводского исполнения сверхнормативным расходом кварцевого песка, ведущему к более интенсивному абразивному износу бандажей колесных пар и рельс, а также сложностью в обслуживании по причине сварного соединения.

Предлагается:

Форсунки песочниц изготавливать на производственных площадях УПЖТ АГМК из отходов сплава ЦАМ 9-1,5 ГОСТ 21437-95 методом заливки с последующей механической обработкой и сборкой комплектующих, с

изменением конструкции корпуса и узла подачи воздуха с дополнительным отверстием для очистки.

Данное предложение позволяет:

- 1) повысить безопасность движения поездов за счет сокращения тормозного пути;
- 2) надежность и стабильную работу песочной системы тяговых агрегатов ПЭ2У(М);
- 3) сократить время на обслуживание;
- 4) сократить расход кварцевого песка;
- 5) сократить потребление электрической энергии при трогании с места и подъеме поезда;
- 6) сократить абразивный износ бандажей колесных пар и рельс при боксовании.

Изготовление в условиях Затраты на материалы для изготовления форсунки песочницы ЦАМ ЖД-1279 ЖДЦ-3 УПЖТ на таблицах 2.4.2, таблицах 2.4.3 трудозатраты на изготовление форсунки песочницы ЦАМ ЖД-1279, на таблицах 2.4.3 расчёт экономического эффекта.

Расчет изготовления песочной форсунки ЦАМ ЖД – 1279.

Таблица 2.4.2 – Затраты на материалы для изготовления форсунки песочницы ЦАМ ЖД-1279

№	Наименование	Ед. изм.	Норма расхода	Цена, сум	Сумма, сум
1	Цинкосодержащий лом	кг	6,6	208,10	1 373,46
2	Металлолом	кг	2,99	136,50	408,14
3	Сталь лист 3мм	кг	0,143	2 324,75	332,44
4	Лист асбестовый	кг	0,15	6 000,00	900,00
5	Электроэнергия промышленная	кВт	14,78	97,57	1 441,60
6	Газ природный	м <sup>3</sup>	15	126,45	1 896,75
	Итого				6 352,39

Таблица 2.4.3 – Трудозатраты на изготовление форсунки песочницы ЦАМ ЖД-1279

№ п/п	Профессия	Разряд	Норма времени, чел.час	Тарифная ставка на 01.01.2016 г, сум	Расценка на 01.01.2016 г., сум
1	Слесарь по ремонту подвиж. состава	3	0,14	2 586,11	362,06
2	Токарь	3	1,00	2 586,11	2 586,11
3	Фрезеровщик	4	0,64	2 843,96	1 820,13
4	Токарь	4	2,43	2 843,96	6 910,82
5	Токарь	5	1,03	3 115,42	3 208,88
6	Кузнец	4	0,75	2 843,96	2 132,97
7	Всего				17 020,97
8	Доп.зарплата (133,7%)				22 757,04
9	ЕСП 25%				9 944,50
	Итого трудозатрат				49 722,51

Таблица 2.4.4 – Расчёт экономического эффекта:

№	Наименование	Единица измерения	Годовая потребность, шт	Цена, сум	Сумма, сум
1	Стоимость форсунки песочницы 5ТП.425.007 по рыночной цене	шт	345	1 453 286,16	501 383 725,20
2	Стоимость форсунки песочницы ЦАМ ЖД-1279 изготовленной в условиях ЖДЦ-3 УПЖТ	шт	345	56 074,90	19 345 840,50
	Ожидаемый экономический эффект				482 037 884,70

Ожидаемый экономический эффект ЦАМ ЖД-1279 изготовленной в условиях ЖДЦ-3 УПЖТ. представлен на рисунке 2.4.1.

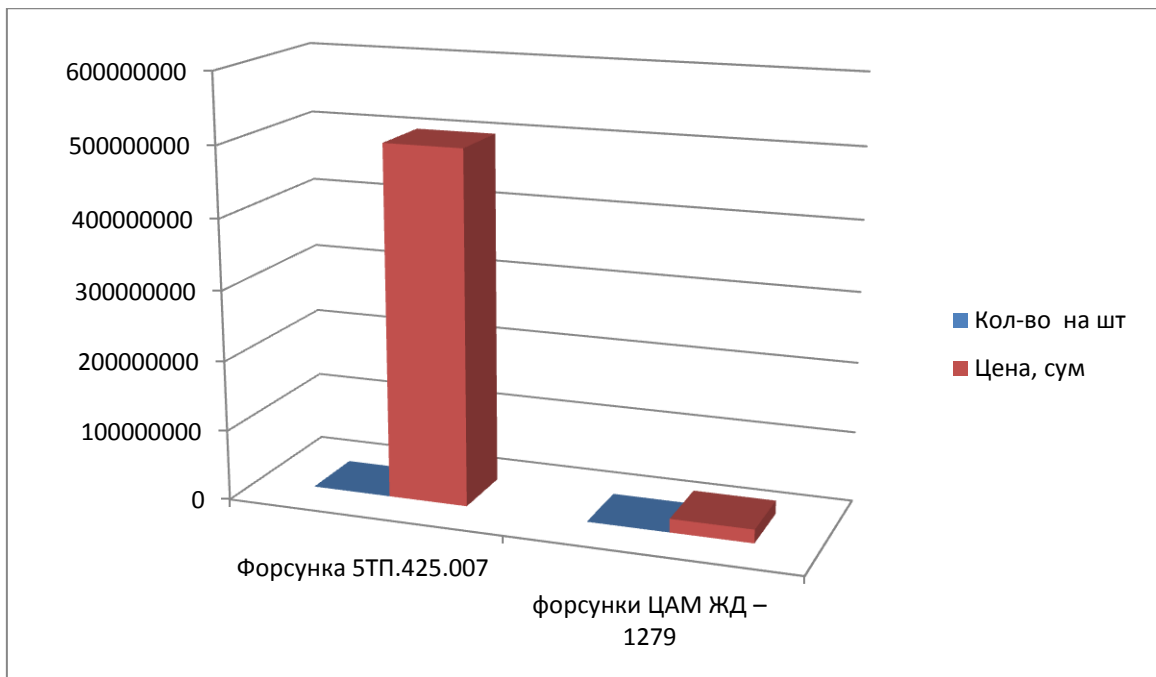


Рисунок 2.4.1– Ожидаемый экономический эффект,

Данной рисунке результат мероприятия на снижения себестоимость единицы продукции форсунки песочницы ЦАМ ЖД-1279 изготовленной в условиях ЖДЦ-3 УПЖТ.

Управление промышленного железнодорожного транспорта.

Передаёт свои услуги по подразделениям, пропорционально выполненным объемам по плановой цене. Отклонения плановых затрат от фактической себестоимости передает на рудник «Кальмакыр», МОФ, МОФ-2 пропорционально стоимости потребляемых ими услуг, ежемесячно.

Можно отметить, что трудовые ресурсы используются достаточно полно, увеличилась продолжительность рабочего дня увеличилась и как следствие увеличился бюджет рабочего времени.

### **3 Социальная ответственность**

Миссия предприятия: Мы делаем ставку на высокие технологии - в этом заключается современная производственная и технологическая политика предприятия. Мы непрерывно наращиваем объемы производства благодаря профессиональной работе всего коллектива. Мы уважаем наших партнеров, заказчиков, конкурентов - для нас вы стимул роста и совершенствования.

Предприятие проводит собственную социальную политику и является социально ответственным. Основные направления социальной ответственности:

Работодатель обязуется:

Организовать приобретение квартир у населения города для выделения приглашённым специалистам.

Распределять ведомственное жильё среди работников в порядке очередности. Рабочим и служащим, добросовестно проработавшим непрерывно в системе комбината свыше 15 лет и нуждающимся в жильё, по совместному постановлению работодателя и президиума Совета профсоюза, предоставлять первоочередное право на получение жилья.

За счёт средств предприятия производить оплату за путёвки в санаторий-профилакторий АГМК дифференцированно стажу работы на комбинате:

- 15-20 лет за 50% стоимости 200 путёвок
- свыше 20 лет бесплатно 300 путёвок

Производить доплату для улучшения питания отдыхающих в санатории-профилактории АГМК из расчёта 500 сум на каждый день.

Ежегодно в период летнего оздоровительного сезона детей в ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Хандиза», «Истиклол» выделять денежные средства на содержание в размере 25% от общего расхода и перечислять на расчетный счёт Совета профсоюза комбината.

Выделять средства на улучшение питания детей, сотрудников и обслуживающего персонала ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Хандиза», «Истиклол» в размере 25% от установленной стоимости питания в день.

Перечислятся денежные средства на расчётный счёт Совета профсоюза ОАО «Алмалыкский ГМК», согласно предоставляемым расчётам, утверждаемым Советом профсоюза и расстановочным штатам, на питание обслуживающего персонала ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Хандиза», «Истиклол» - сотрудников УСО, УАТ, ВВО и ОГЗ на летний период.

На период летнего оздоровительного отдыха ОАО «Алмалыкский ГМК» установить плату за путёвки:

- работникам и неработающим пенсионерам комбината в размере 30% от стоимости путевки;
- членам семьи (муж, жена, дети до 16-ти лет при условии обучения в колледжах, лицеях, институтах очном отделении) в размере 50% от стоимости путевки;

Обеспечить бесплатным питанием сезонных работников зоны отдыха - «Синегорье», согласно расстановочным Штатам, на период летней сезонной работы.

На основании совместного постановления работодателя и президиума Совета профсоюза приобретать и предоставлять путёвки работникам ОАО «Алмалыкский ГМК» и членам их семей в санатории «Узбекистан» г.Ялта (Украина г.Кисловодск (Россия), 50% за счёт Совета профсоюза, и Работодатель; оплачивает проезд к месту нахождения санатория и обратно в размере 50%. стоимости проезда.

Обеспечить бесплатным питанием всех работников ОАО «Алмалыкский ГМК» (за исключением надомников), не получающих лечебно-профилактическое питание, в размере 50% от стоимости талона на ЛПП, с удержанием подоходного налога.

Работникам, работающим вахтовым" методом, не получающим лечебно-профилактического питания, для обеспечения трёхразового питания выдавать



бесплатно дополнительно в смену два талона' бесплатного питания, облагаемого налогом.

Второй мировой войны и участников трудового фронта бывших работников комбината, посещающих Дом пенсионеров «Нурони», на одного человека в день на уровне 50% от стоимости талона на лечебно-профилактическое питание,

Установить размер родительской платы за содержание детей в детских образовательных учреждениях ОАО«Алмалыкский АГМК» для работников комбината представлены в таблицах 3.1:

Таблица 3.1

Время пребывания детей в ДОУ в день:	В % от минимальной зарплаты, установленной на территории Республика Узбекистан, в месяц	
	На одного ребенка в семье, посещающего ДОУ	На каждого ребенка в семье, если ДОУ посещают более чем один ребенок
10,5 часов	100	71
12 часов	117	84

С родителей, дети которых посещают, детские образовательные учреждения комбината по гарантийным письмам, в порядке обмена, а также других сторонних организаций, плата, за содержание детей в детских образовательных учреждениях комбината взимается в размере 100 % от стоимости содержания.

В случае смерти работника комбината, оплата за его ребёнка, посещающего детское образовательное учреждение 7 комбината на момент наступившего события, производится на уровне оплаты, взимаемой с работника ОАО «Алмалыкский ГМК».

Установить временно, до загрузки основных Производственных мощностей рудника Уч-Кулач, размер родительской платы для работников, дети которых посещают детский сад-ясли №32, в размере 50% от установленной для ДОУ с 12-ти часовым пребыванием детей.

Предоставлять по заявлению одного из родителей ребёнка-первоклассника один день отдыха с сохранение заработной платы в первый день учебного года.

Оказывать один раз в год материальную помощи всем.

Выделять продуктовые наборы к праздникам Н памяти, и почестей, День работников горной и металлургической промышленности, День независимости, Руза Хайит и Новый год по девяти наименования - второй мировой войны комбината и города, героям «Узбекистан Кахрамони», согласно списку, утвержденному работодателем Советом профсоюза комбината.

Оказывать адресную социальную поддержку в виде продуктового набора в честь праздника День памяти и почестей участникам трудового фронта.

Осуществлять подготовки специалистов необходимых для комбината, в учебных заведениях Республике Узбекистан и за её пределами на платной контрактной основе согласно квоте, утверждаемой ежегодно генеральный директором Комбината.

За счёт средств предприятия ежегодно, приобретал, новогодние подарки и распределять согласно утверждённому перечню.

Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, оказывать ежегодную материальную помощь (к Дню инвалидов) в размере 8-ми минимальных, заработных плат, установленных на территории Республики Узбекистан, на каждого ребёнка.

Оказывать содействие в трудоустройстве лиц, получивших ^ трудовое увечье либо профессиональное заболевание на комбинате, после восстановления трудоспособности.

За счёт средств профсоюзного бюджета приобретать и доставлять работникам комбината и членам их семей путёвки на льготных условиях: в санатории, дома (зоны) отдыха пансионаты, согласно заявкам, с возмещением 50% от полной стоимости путевки.

Установить частичную стоимость путевки в санаторий- профилакторий АГМК, с возмещением 15% от полной стоимости и 40 % от полной стоимости в номер «люкс».

Установить, что каждый работник комбината имеет право на лечение в санатории-профилактории АГМК один раз в три года, диспансерные больные один раз в год.

По желанию работника путёвка может быть оплачена в кредит.

Выделять путёвки в санаторий-профилакторий АГМК с оплатой в размере 30% от полной стоимости неработающим членам семей работников (муж, жена, дети до 16-ти лет или старше при условии обучения в колледжах лицеях, институтах на очном отделении). Не работающую пенсионерам комбината выделять путёвки в санаторий профилакторий в объёме 10% от общего количества путёвок оплатой на равных условиях с работниками.

Лицам, неработающим в связи с профзаболевание? трудовым увечьем, выделять путёвки на лечение на равно условиях с работниками комбината.

Единый социальный платеж и обязательные отчисления, и взносы на государственное социальное страхование регулируется следующими нормативно-правовыми документами:

- Разделом XV Налогового Кодекса РУз, утвержденного Законом от 25.12.2007г №ЗРУ-136, Законом Республики Узбекистан №ЗРУ-174 от 10.09.2008г «Об обязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с учетом изменений в соответствии с Законом РУз от 09.09.2010 г. N ЗРУ-254;

- «Положение о порядке распределении единого социального платежа, также уплаты сумм по возмещению расходов и осуществления выплат юридическими лицами расходов на государственное социальное страхование », зарегистрированным МЮ 09.09.2011г. N 2262, с учетом изменений МЮ от 03.01.2013г. N 2262-1, МЮ от 20.12.2013 г. N 2262-2, МЮ от 26.05.2015г. N 2262-3);

- «Положение о порядке исчисления и уплаты единого социального платежа с учетом введения минимального размера единого социального платежа» (Приложение к Постановлению от 22.03.2010 г. МФ N 22 и ГНК N 2010-13, зарегистрированному МЮ 13.04.2010 г. N 2095, с учетом изменений МЮ 21.02.2011 г. N 2095-1, МЮ 22.07.2014 г. N 2095-2, МЮ 19.02.2015 г. N 2095-3;

- Ставками единого социального платежа в соответствии с Приложением №25 к постановлению Президента РУз 22 декабря 2015 года № ПП-2455 «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах государственного бюджета республики Узбекистан на 2016 год».

Порядок начисления и уплаты пени за несвоевременную уплату налогов и других обязательных платежей определяется «Положением о порядке начисления пени по налогам и другим обязательным платежам», зарегистрированным МЮ РУз 9.10.2007г № 1724, с учетом изменений Постановлением ГНК, зарегистрированным МЮ 23.09.2013 г. N 1724-1, Постановлением ГНК, зарегистрированным МЮ 13.05.2014 г. N 1724-2.

## **Заключение**

По результатам проведенного исследования, можно сделать следующие выводы.

Задача повышения эффективности использования трудовых ресурсов является сложной и многогранной, решение которой зависит от совершенствования всей системы управления трудовыми ресурсами. И особое значение здесь приобретают вопросы учета и анализа численности персонала и отработанного времени. Именно учет и анализ в организационной совокупности с другими функциями управления образуют рабочий механизм управления системы, являясь средством выработки и принятия оптимальных решений в управлении предприятием.

Трудовые ресурсы предприятий являются одним из важнейших производственных факторов, прямо и непосредственно влияющих на результативность деятельности предприятия.

Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для роста объема производства и повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Правильная оценка хозяйственной деятельности позволяет установить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе разработать новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более напряженных планов. Данные задачи решаются с помощью экономического анализа, направленного на системное изыскание и мобилизацию внутренних резервов и, прежде всего, резервов роста производительности труда.

Таким образом, в целом динамика основных экономических показателей имеет положительную тенденцию.

Можно отметить, что трудовые ресурсы используются достаточно полно, увеличилась продолжительность рабочего дня увеличилась и как следствие увеличился бюджет рабочего времени.

## Список используемых источников

1. Абдурахмонов К.А. Т.А. Шарифуллина. Экономика предприятия / Учебное пособие. М.: изд. РЭА им.Г.В.Плеханова.2002. 264с.
2. Баскакова Т.В. Быстров В.А. Система теория и практика // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). 2011. № 2. С. 96.103.
3. Белолипецкий А.А. Горелик В.А. Экономико математическогие методы: учебник для суд. высш. учеб зведений /. Издательский центр «Академия»2010.368с.
4. Берзинь И.Э. Экономика фирмы / 2е изд., перераб. V/: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 256с.
5. Бодрова О. Строим грейды. Теория и практика // Мотивация и оплата труда. 2012. № 4. С. 16-18
6. Гаврилов Р.В. Производительность труда: показатели планирования и методы измерения М.: Экономика, 1985. 120 с.
7. Гамова О.В.Управление персоналом субъекта хозяйствования в системе современного менеджмента // Экономический вестник Донбасса. 2013. Т. № 3. С. 211-213.
8. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия (фирмы). М.: Проспект, 2014. 637с.
9. Жулина Е.Г. Экономика труда М.: Эксмо, 2014. 208 с
- 10.Золотов А.В., Морозова Н.А. Производительность труда: актуальные проблемы теории и практики / // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2005. №1. Н.Новгород: Изд-во ННГУ. С. 547-552.
- 11.Ивановская Л. Сущность и виды регламентации труда персонала // «Кадровик. Кадровое делопроизводство», 2011, № 7. С. 25.26

12. Камаева В.Д.. М.: Гуманит Практический пособие к семинарским занятиям по экономикической теории: Усеб. пособие для суд. высш. учеб. Заведений /Под ред. д-ра экон. Наук, проф..2001.272с.
13. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для бакалавров и специалистов / СПб.: Питер 2013.202 с.
14. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой служебно профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие М.: Проспект, 2014. 64с.
15. Кондраков Н.П. Анализ хозяйственной деятельности. М.: Перспектива, 2012. 423 с.
16. Костин Л.А. Производительность труда и технический прогресс М.: Экономика, 1994. 255с.
17. Костюхин Ю.Ю. Система грейдов: возможности применения в современных условиях. // Экономика в промышленности. 2008. №1. С. 53-57.
18. Котова Л.Р. Управление эффективностью системы управления персоналом на основе сбалансированной системы показателей // Вопросы экономики. № 5. 2006. С.24-25
19. Кудров В. Производительность труда в промышленности России // Вопросы экономики. № 8. 2012. С.15-17.
20. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда / изд. 2-е. М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. 312с.
21. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие Под ред. Ю.П. Анискин. М.: Омега-Л 2014. 263с.
22. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров М.: Юрайт 2014. 492 с.
23. Мироседи С.А. Кравцова Ю.А. КРІ как инструмент оценки эффективности работы системы управления // Экономика. Управление. Право. 2012. № 4-1(28). С. 37-39.

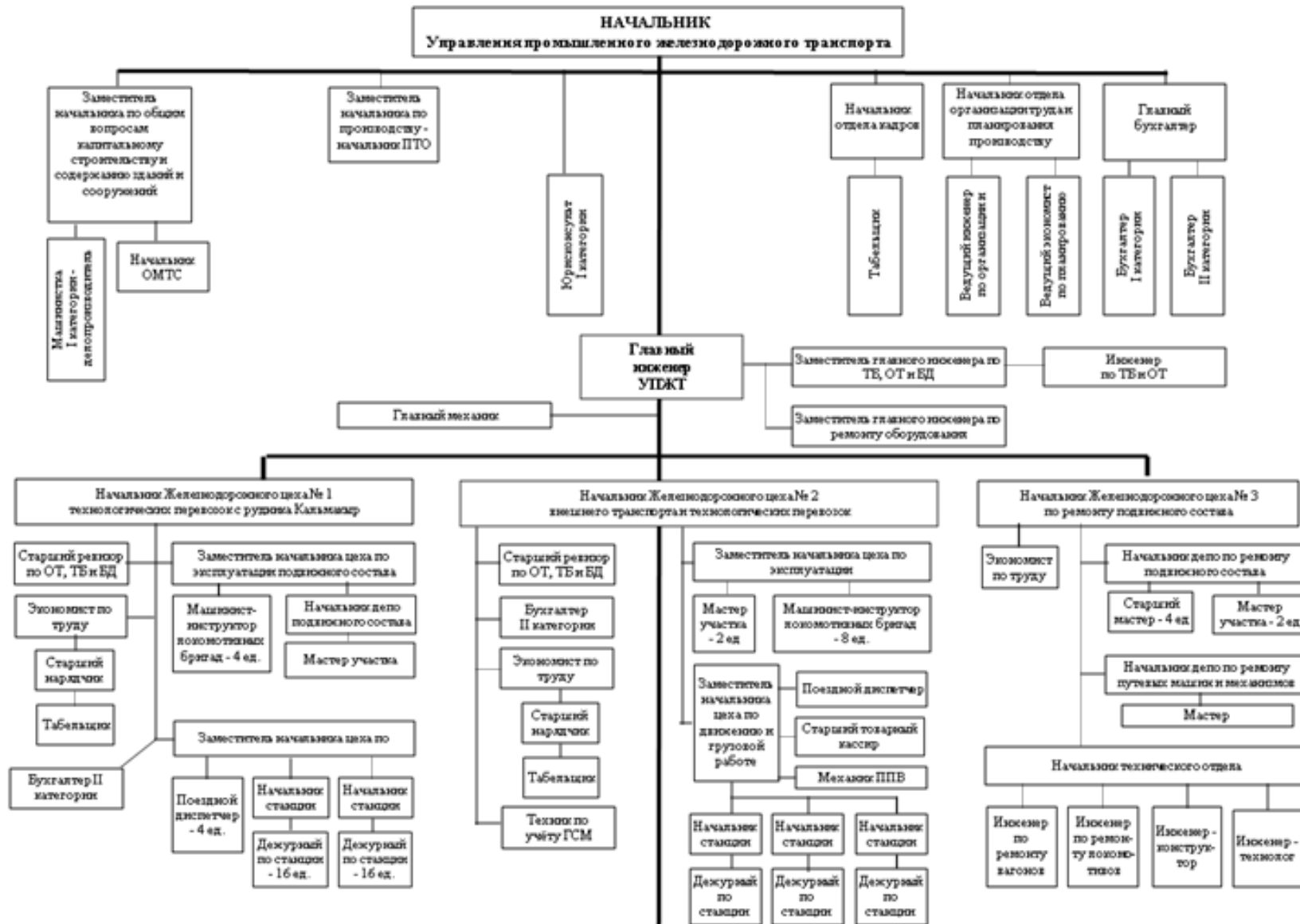


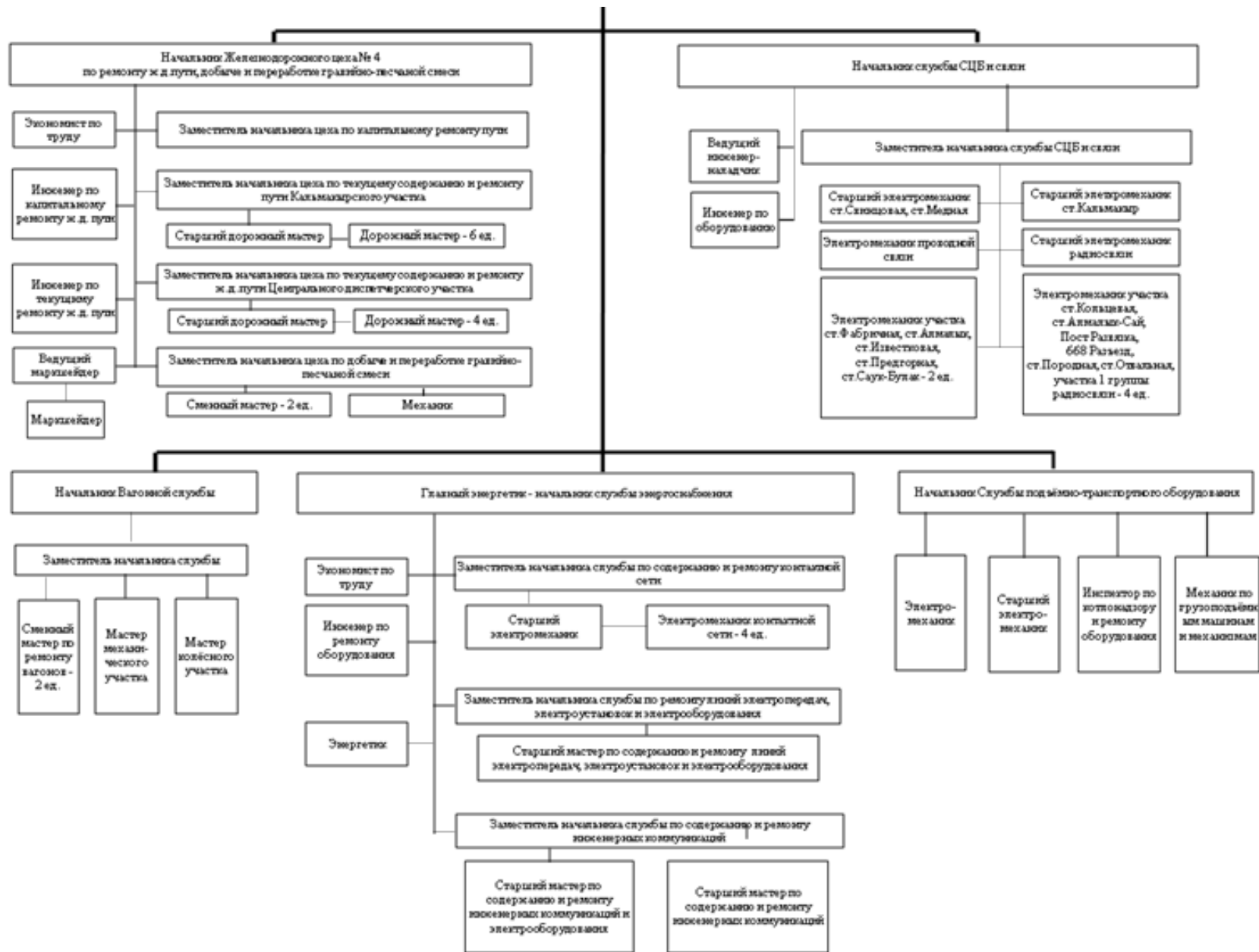
24. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Аудит контроллинга и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие М.: Проспект, 2014. 80 с.
25. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование оценка обучение: Учебник для бакалавров М.: Юрайт 2011. 561с.
26. Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. № 6. С. 24-29.
27. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров Москва: Юрайт 2014. 431 с.
28. Остапенко Ю.М. Экономика труда / 2е изд. М.:ИНФРА-М, 2013. 271 с.
29. Полякова О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова Л.П. Волкова Е.Н. Кобцева М.: ИНФРА-М, 2014. 570 с.
30. Понамарев А.С. Организационная система в управлении персоналом // Система ценностей современного общества. 2011. № 19. С. 178-182.37
31. Разработка КРІ в компании: Метод. Пособие // Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом». М. 2011. С. 1316.
32. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий: Учеб.пособие М.: Юррайт 2011. 498 с.
33. Соколова Л.Г. Производительность: теория измерение: учебник М.: ИГЭА 2011. 289с.
34. Тебекин А.В. Управление персоналом: Учебник М.: Кно Рус, 2014. 624 с.
35. Трудовой кодекс Республика Узбекистан.
36. Федорова Н.В. Управление персоналом: Учебник. М.: Кно Рус, 2014. 432 с.

# Приложение А

## СТРУКТУРА

### Управления промышленного железнодорожного транспорта





Начальник ООТНЦП

Гореева Ф.Р.

Приложение Б  
(справочное)



Ландшафт месторождения Кальмакыр на момент строительства карьера.



Общий вид горнодобычных работ на карьере Кальмакыр

Приложение В  
(рекомендуемое)  
**ВРЕМЕННЫЕ НОРМЫ**

№№ п/п	Наименование работ	Ед. изм.	Кол-во	Разряд	Тарифная ставка с 01.01.16 г. сум	Норма времени, чел.час.	Расценка на 01.01.16г., сум
1	Ремонт буксового поводка	шт	8	5	3 679,48	100,00	367 948,00
2	Ремонт рессорного подвешивания	к-т	1	4	3 358,88	4,20	14 107,30
3	Ремонт балансиров рессорного подвешивания	шт	5	3	3 054,34	4,00	12 217,36
4	Ремонт рычажной передачи тормоза	шт	1	4	3 358,88	6,10	20 489,17
5	Ремонт кожухов зубчатой передачи	шт	10	4	3 358,88	25,90	86 994,99
6	Ремонт гармошек ТЭД	шт	2	4	3 358,88	14,64	49 174,00
7	Ремонт одностороннего вентилятора	шт	2	5	3 679,48	7,70	28 332,00
8	Ремонт холодильника компрессора КТ-6	шт	2	4;5	3 519,18	17,80	62 641,40
9	Ремонт крыльчатки вентилятора	шт	2	5	3 679,48	10,00	36 794,80
10	Перепрессовка муфт электрических машин	шт	3	4	3 358,88	8,28	27 811,53
11	Изготовление кареток центрального токоприемника		4	5	3 679,48	22,40	82 420,35
12	Изготовление пылеуловителя	шт	10	4	3 358,88	17,20	57 772,74
13	Изготовление кронштейнов гребнесмазывателя	шт	5	4	3 358,88	6,60	22 168,61
14	Изготовление штанг системы схода	шт	6	5	3 679,48	21,36	78 593,69
15	Изготовление губок контакторов	шт	60	4;5	3 519,18	78,00	274 496,04
16	Изготовление патрубков для песочниц	шт	8	4	3 358,88	7,28	24 452,65
17	Изготовление державок песочных труб	шт	12	5	3 679,48	31,20	114 799,78
18	Изготовление пыльников центральных опор	шт	2	4	3 358,88	2,26	7 591,07
19	Изготовление пыльников боковых опор	шт	2	4	3 358,88	0,52	1 746,62
20	Изготовление польстера	шт	4	4	3 358,88	28,00	94 048,64
21	Изготовление пыльников колесной пары	шт	4	5	3 679,48	7,18	26 418,67
<b>ВСЕГО:</b>						<b>420,62</b>	<b>1 491 019,41</b>

Без позиций №13,14,18,19,20,21	354,70	1 260 452,11
--------------------------------	--------	--------------

## Приложение Г

(рекомендуемое)

УПЖТ	89	002	222000	30	02	09	Электромашинный цех Ибрагимов Ш
Предприятие		Вид оплаты	Шифр затрат	Цех	Уч-к	Бригада	Ф.И.О. рабочего

Наряд № 1 на сдельную работу за январь месяц 2016год

№ п/п	Пункт по нормам	Описание работы	Разряд работы	Ед.изм	Задано (к-во)	Норма на штуку		годных	Норм. время	Начисл. зарпл.
						время	расценок			
1		Ремонт КР-2 ПЭ-2 № 113		тяг.агр.	0,2	2 001,00	8 033 954,97	0,15	300,15	1 205 093,25
								Н вр.	300,15	чел.час
								Ф вр.	289	чел.час
									104	%
									4	
									169,87	сум в час

Утверждаю к оплате в сумме :                     **1 205 093,25**

Главный инженер УПЖТ \_\_\_\_\_ С.Н.Маназаров

Наряд выдан "1" января 2016г.

Мастер \_\_\_\_\_

Работа принята "31" января 2016г.

Экономист \_\_\_\_\_ Формонов С. Расценки верны!

и.о.начальника ЖДЦ-3 \_\_\_\_\_ Тагаев Н.Х.

начальник депо \_\_\_\_\_ Исратов Д.Б.

Инженер технолог \_\_\_\_\_ Тулдибаев С.

Инженер по транспорту \_\_\_\_\_ Абдирашидов А.

## Приложение Д

(рекомендуемое)

### I. Фонд заработной платы УПЖТ рабочих и ИТР входящий в себестоимость продукции

1	<i>Основное производство</i>
	<i>Сдельно</i>
1	Машинист тепловоза (ЖДЦ-2)
2	Машинист электровоза (ЖДЦ-1)
	<i>Повременно</i>
1	Бункеровщик (ЖДЦ-1)
2	Грохотовщик (ЖДЦ-4)
2	<i>В накладных расходах -</i>
2.1	<i>Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования</i>
2.1.1	<i>Ремонтный фонд</i>
	<i>Сдельно</i>
1	Аккумуляторщик(ЖДЦ-2)
2	Аккумуляторщик(ЖДЦ-3)
3	Электрогазосварщик (ЖДЦ-3)
	<i>Повременно</i>
1	Аккумуляторщик (ЖДЦ-1)
2	Дефектоскопист (ЖДЦ-3)
2.1.2	<i>Эксплуатация оборудования</i>
	<i>Сдельно</i>
1	Слесарь по ремонту и осмотру локомотивов (ЖДЦ-1)
2	Слесарь по ремонту и осмотру локомотивов
	<i>Повременно</i>
1	Дежурные по переезду(ЖДЦ-4)
2	Наладчик КИПиА(СЭ)
2.2	<i>Внутризаводское перемещение грузов</i>
	<i>Сдельно</i>
1	Водитель дрезины АГМу(ЖДЦ-4)
2	Водитель дрезины ДГКу, МПТ(ЖДЦ-4)
	<i>Повременно</i>
1	Водитель погрузчика (ЖДЦ-3)
2	Водитель погрузчика (ВС)
2.3	<i>Цеховые расходы</i>
2.3.1	<i>Содержание цехового персонала</i>
1	Грузчик (АХЧ)



2	Замерщик на топографо-геодезических и маркшейдерских работах (ЖДЦ-4)
2.3.2	<i>Содержание аппарата управления</i>
1	Начальник цеха (ЖДЦ№1)
2	Начальник цеха (ЖДЦ№2)
2.3.3	<i>Содержание зданий и сооружений</i>
1	Каменщик (АХЧ)
2	Облицовщик-плиточник (АХЧ)
2.3.4	<i>Охрана труда</i>
1	Машинист котельной (ЖДЦ-1)
2	Машинист по стирке спецодежды(АХЧ)
3	<i>Работники домашнего труда</i>
1	Обрезчик резиновых изделий (АХЧ)
2	
3	Обувщик (АХЧ)
4	Швея (ЖДЦ-1)
5	Слесарь по ремонту п/с(ВС) рем.фонд
<b>II</b>	<b>Заработная плата по расходам периода</b>
1	Ведущий бухгалтер (Управление)
42	Уборщик служебных помещений (АХЧ)
43	Дворник (АХЧ)
	НПП
1	Садовник (надомник АХЧ)
2	Садовник (надомник ЖДЦ-3)
3	Дворник (надомник АХЧ)
4	Рыбовод (ЖДЦ-4)

