

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

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки: 38.03.01, Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ АО «АЛМАЛЫКСКИЙ ГМК»)

УДК 331.221.1:622.3.013(575.1)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3БЗБ1	Рискулов Хасан Абдали угли		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Корнеева Ольга Юрьевна	к.э.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова Анна Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	д.э.н.		

ПЛАНИРУЕМЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

38.03.01 Экономика

Код	Результат обучения
<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.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации.
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности.
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.
<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;
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;
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.
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.
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.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности.
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего

Код	Результат обучения
	профессионального и дополнительного профессионального образования.
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.
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.
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.

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

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП

 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы (бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3БЗБ1	Рискулов Хасан Абдали угли

Тема работы:

УЧЕТ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ (ФОНДОВ) НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	От 10.04.2018 года за №2479/с

Срок сдачи студентом выполненной работы:	30 мая 2018 года
--	------------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>1.Официальная статистика по изучаемым показателям отражения расчетов заработной платы и показателей производительности труда на промпредприятия. 2. Аналитические доклады. 3. Электронные и печатных публикации СМИ. 4. Статьи периодических изданий</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>1. Объектом исследования бакалаврской работы выступает деятельность хозяйствующего субъекта АО «Алмалыкский ГМК» 2. Предметом исследования бакалаврской работы является знакомство с факторами, воздействующие на модификацию заработной платы и производительности труда в данной организации. 3. Задачи исследования бакалаврской работы: 3.1. Исследовать сущность заработной платы.</p>

	3.2. Исследовать сущность и методы оценки производительности труда. 3.3. Практика применение начисление заработной платы и отражения показателей производительности труда. 3.4. Дефиниция показателя по увеличению заработной платы и производительности труда на АО "Алмалыкский ГМК"
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Отражены основные показатели хозяйственной деятельности АО "Алмалыкский ГМК". Представлена Презентация Microsoft PowerPoint.
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.12.2017
---	------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Корнеева Ольга Юрьевна	к.э.н.		20.12.2017

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3БЗБ1	Рискулов Хасан Абдали угли		20.12.2017

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 100 страниц, 1 рисунок, 21 таблицу, 1 диаграмму, 6 формул, 58 литературных источников и 4 приложения.

Ключевые слова: мотивация труда, производительность труда, оплата труда, заработная плата, национальная экономика, рыночная экономика и т.д.

Объектом исследования – выступает деятельность хозяйствующего субъекта АО «Алмалыкский ГМК».

Целью бакалаврской работы является исследование влияния заработной платы и производительности труда на национальную экономику страны.

Предмет исследования – является знакомство с факторами, воздействующих на модификацию заработной платы и производительности труда в данной организации.

Следуя поставленным целям и задачам бакалаврской работы выдвинуты и будут решены следующие задачи:

- Теоретические основы заработной платы и производительности труда;
- Влияние заработной платы и производительности труда в национальной экономике на примере АО «Алмалыкский ГМК»;
- Пути совершенствования оплаты труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»;

Методологической и теоретической основы работы стали труды зарубежных, российских и среднеазиатских ученых в области увеличения показателей производительности труда и мотивации заработной платы.

В рамках подготовки написания бакалаврской работы будут использованы следующие методы: метод сравнения, метод графического и табличного представления данных и логические методы.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

Трудоемкость – это показатель затрат живого труда, выраженных в рабочем времени, на единицу продукта труда.

I дн, I ч, I год – соответственно индексы дневной, часовой и годовой выработки.

ЗПн – номинальная заработная плата.

I яв. дн – индекс числа явочных дней в году.

ЗПр – реальная заработная плата.

I см – индекс использования рабочего времени в течение смены.

Iц – индекс потребительских цен.

ПТ – производительность труда.

З/П – заработная плата.

КСО – Концепция Социальной Ответственности.

Оглавление

Реферат	6
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.....	7
Введение	9
1 Теоретические основы заработной платы и производительности труда	11
1.1 Изучение сущности зарплаты, определение функций, присущих зарплате в условиях национальной экономики.....	11
1.2 Выявление факторов, имеющих преимущественное влияние на размер и динамику зарплаты.....	30
1.3 Основные противоречия между динамикой зарплаты и производительностью труда в рыночной экономике	33
1.4 Уровни производительности труда и зарплаты в отечественной экономике и экономически развитых странах	37
2 Влияние заработной платы и производительности труда в национальной экономике на примере АО «Алмалыкский ГМК».....	45
2.1 Управление качеством производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК»	45
2.2 Учет затрат на материалы и трудозатраты	49
2.3 Основные показатели производительности труда и заработной платы на примере СКЦ АО «Алмалыкский ГМК»	52
3 Пути совершенствования оплаты труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»	67
3.1 Положение о составе затрат на производство и реализацию продукции АО «Алмалыкский ГМК»	67
3.2 Анализ использования фонда заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»	75
3.3 Предложения по улучшению учета труда и его оплаты	78
4 Раздел «Социальная ответственность».....	83
Заключение.....	95
Список использованных источников.....	97
Приложение А. Производительность труда в странах мира на 2017 г.	102
Приложение Б. Анализ фонда оплаты труда по сернокислотному цеху медеплавильного завода	103
Приложение В. На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» статьи затрат и балансовые счета, относящихся к расходам периода представлены в таблице 14:	105
Приложение Г. Отчет о проверке на плагиат (обязательное)	107

Введение

В условиях рынка предприятие в соответствии с трудовым законодательством вправе самостоятельно определять системы, формы и размер оплаты труда работников.

Для работников заработная плата – это основной источник дохода, который определяется трудовым вкладом каждого работника, учитывая при этом конечные результаты работы предприятия. В себестоимости продукции значительную долю занимает зарплата. Как одна из основных частей издержек производства, заработная плата оказывает огромное влияние не только на себестоимость производимой продукции, но и на размер прибыли, которую предприятие получит в конечном итоге. Поэтому руководителям предприятий особое внимание следует обратить на непроизводительные расходы по заработной плате, такие как оплата сверхурочных работ и так далее. Для бухгалтеров предприятия важная задача заключается в правильном начислении заработной платы, своевременная загрузка на пластиковые карточки и выдача наличности.

Целью данной выпускной квалификационной работы – исследование влияния заработной платы и производительности труда на национальную экономику на примере АО «Алмалыкский ГМК», анализ действующих систем и форм оплаты труда и выявление их недостатков, анализ использования фонда оплаты труда, а также стимулирования труда работников комбината.

Предмет исследования – является знакомство с факторами, воздействующих на модификацию заработной платы и производительности труда в данной организации.

Следуя поставленным целям и задачам бакалаврской работы выдвинуты и, будут решены следующие задачи:

- Провести исследование сущности и важных аспектов заработной платы;
- Провести исследование сущности и методов оценки заработной платы и производительности труда;
- Отобразить практическое применение начисления заработной платы и отражения показателей производительности труда, рассмотреть действующие на обследуемом предприятии системы, формы оплаты труда, порядок начисления видов оплат по заработной плате;
- Дефиниция показателя по увеличению заработной платы и производительности труда, рассмотреть положение о премировании на АО "Алмалыкский ГМК", условия премирования, сроки и показатели, рассмотреть порядок удержаний и вычетов из заработной платы работников АО «Алмалыкский ГМК».

Объект исследования – акционерное общество открытого типа «Алмалыкский ГМК».

Медеплавильный завод является завершающим звеном в медной цепочке АО «Алмалыкский ГМК», строительство которого было обусловлено наличием мощной рудной базы Кальмакырского месторождения.

1 Теоретические основы заработной платы и производительности труда

1.1 Изучение сущности зарплаты, определение функций, присущих зарплате в условиях национальной экономики

Каждый работник, работающий на предприятие, получает за выполненную работу от работодателя зарплату – денежные средства, которые компенсируют затраты труда работника и удовлетворяют личные потребности, а также потребности членов его семьи, которая имеет две формы – денежную, которая является наиболее приемлемой, и материальную[1, с. 1].

Заработная плата – это сложное явление в экономике. Для работодателя зарплата – это издержки производства, которые он старается сократить, особенно в расчете на единицу продукции.

Для работника предприятия зарплата – это доход, который он стремится увеличить по максимуму, при этом оговаривая достаточно высокий уровень оплаты труда.

Заработная плата имеет тесную связь с ценами, в первую очередь на потребительские товары и услуги. Если цена на потребительские товары и услуги возрастает, значит, появляется меньше возможности купить продукты на выплаченную работнику заработную плату, отсюда уровень удовлетворения потребностей работника падает, и разрыв между реальной и номинальной заработной платой становится больше. Поэтому работник и работодатель, договариваясь об условиях оплаты труда, обязательно учитывают динамику цен на потребительские товары и их уровень.

Зарплата и ее уровень зависит от сложности выполняемой работы. Сложная выполняемая работа требует от работника больше знаний, опыта, физических и умственных усилий. Такой работник может с большим правом при прочих равных условиях претендовать на более высокую в отличие от

других оплату своего труда. Таким образом, заработная плата должна зависеть от сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника.

Основная заработная оплата – это итог вознаграждения труженика, для данной доли получки характерна высочайшая ступень устойчивости. Обычный пример главной получки для служащего – оклад (подходящий занимаемой должности), а для рабочего – тарифная заработная оплата, рассчитанная в согласовании с присвоенным ему разрядом. Она ориентируется произведением тарифной ставки (часовой или же дневной) и величины отработанного времени.

При всем этом нужно будет учесть поправку на подъем цены жизни. Вспомогательная заработная оплата считается долей трудового вознаграждения, характеризующейся наименьшим постоянством и исполнением специальных требований работодателя[2, с. 24]. Она включает ассортимент самых многообразных выплат:

- ✓ доплату за работу в сверхурочное и ночное время, выходные и торжественные дни, вредоносных и небезопасных критериях труда;
- ✓ сдельный приработок;
- ✓ премию (доплату) за достойный уровень
- ✓ единовременную премию
- ✓ доплату за непрерывный стаж работы на конкретном предприятии не прерывая стаж.
- ✓ уровень квалификации и так далее;
- ✓ оплату вынужденных и регламентированных перерывов в работе;
- ✓ премию, входящую в систему заработной платы (ежемесячная премия).
- ✓ ежемесячная премия оформляет более стабильную часть дополнительной заработной платы и ее можно осматривать как

переходную форму между главной или же дополнительной заработной платой.

В дополнительной заработной плате несколько составных частей:

- ✓ добровольно выплачиваемых работодателем.
- ✓ установленных трудовым соглашением;
- ✓ законодательно регламентированных;

Стоимость рабочей силы и издержки на ее воспроизводство отражаются в общей величине трудового гонорара. Кроме того, объем оплаты непосредственно связан с высококачественными и количественными чертами, отражающими как расходы (например, количество отработанных часов), но и результаты труда (выработка). В рыночной экономике значение заработной платы зависит от нескольких рыночных и вне рыночных моментов, которые, как минимум, рассматриваются на 2-ух уровнях[3, с. 32].

В любом районе складывается особый уровень оплаты труда, который отображает стоимость рабочей силы или же трудовой услуги, предоставляемой нанимателем труженику. Рыночная стоимость рабочей силы либо трудовой услуги – это денежное вознаграждение, которое наниматель готов платить, а работник согласен обрести за применение на протяжении особого времени и с конкретной интенсивностью его возможностей к труду на предприятии.

В современной теории заработная плата выполняет следующие функции: стимулирующая, воспроизводственная и регулирующая.

Воспроизводственная функция заключается в определении абсолютного уровня оплаты труда, который необходим для того, чтобы работник смог удовлетворить свои жизненные потребности и членов своей семьи. При нормальных условиях стоимость набора товаров и услуг, которые входят в потребительскую корзину, куда должны быть включены не только физиологические потребности, но и такие нематериальные потребности как развитие творческого потенциала работника, обеспечение

квалификационного роста, должна соответствовать минимальному уровню оплаты труда[4, с. 656].

Как показывает практика необходимо дифференцированно подходить к установлению расчетной стоимости рабочей силы и основанного на ней минимального уровня оплаты труда. Это обусловлено тем, что в разных регионах цены на потребительские товары и услуги отличаются, уровень налогообложения доходов также может отличаться. Например, для районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями вводятся специальные коэффициенты, которые соответственно являются надбавкой к заработной плате.

Регулирующая функция заключается в том, что воздействует на соотношение между предложением и спросом рабочей силы, на численность работников, формирование персонала, уровень занятости. Объективная основа реализации данной функции – это принцип разделения уровня оплаты труда по сегментам, иначе говоря, по группам работников, которые различаются уровнем материальной обеспеченности и приоритетностью сферы деятельности[5, с. 12].

В данном случае речь идет о том, чтобы выработать определенную политику установления уровня заработной платы различным категориям работников и реализовать в каждом конкретном случае на основе социального партнерства, исходя из общего контекста регулирования трудовых отношений.

Стоимость труда как одна из категорий экономики дает возможность выражать в денежном отношении различные количества труда, соизмерять оплату труда с его количеством. Цена труда может быть выражена в ценах за один час труда. Цены на различные виды труда выражаются в виде тарифных ставок. Тарифная ставка – цена труда определенной сложности, то есть цена труда работника определенной квалификации и профессии за определенный

промежуток времени: час, день, неделя, месяц. Наиболее распространенным являются часовые тарифные ставки[6, с. 67].

Стимулирующая функция оплаты труда

Основным принципом данной функции является разделение уровня оплаты труда по критериям эффективности труда и производительности. Данный принцип противоположен уравнительному подходу к оплате труда, который не оказывает стимулирующее воздействие на работников, препятствует эффективному использованию их творческого и трудового потенциала.

Дифференциация зарплаты должна способствовать росту эффективности труда и повышению производительности. В то же время дифференцированная оплата труда должна восприниматься как справедливая и работодателями, и работниками[7, с. 45].

О степени обоснованности действующей системы дифференциации оплаты труда можно судить по социально-психологической атмосфере в трудовых коллективах и эффективности трудовой деятельности, в том числе по наличию или отсутствию на предприятиях трудовых конфликтов, которые возникают на почве различного уровня оплаты труда.

Рассмотрим причины, влияющих на различие заработных плат:

1. Труд разных профессий имеет различную полезность или «не полезность» для человека.

2. Наличие барьеров. Основным из них, на мой взгляд, является образование. В настоящее время работодатели всё больше отдают предпочтение сотрудникам с высшим образованием, которое не каждому в силах получить. Наибольшее число профессий требует предварительного обучения работников. Например, врач учится в течение нескольких лет, прежде чем пойти на работу в клинику. И только после этого можно рассчитывать на достойную заработную плату.

Другим барьером, влияющим на заработную плату, является природный талант человека. Не во многих профессиях этот фактор может играть значительную, но, всё-таки в некоторых видах производства помогает повысить производительность труда[8, с. 98].

3. Пол и возраст. Более опытный сотрудник с большой выслугой лет, вероятно должен получать заработную плату выше, нежели новичок в той же отрасли. Разделение труда по полу (гендерное разделение труда) имеет место на производстве тяжелой промышленности или на работе, предполагающей физическую нагрузку. К примеру, женщина физически не сможет работать шахтёром, чей труд ценится достаточно высоко, поэтому можно сказать, что мужчины зарабатывают больше женщин.

Рассмотрим формы и системы оплаты труда:



Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда. [8, с. 10]

1. Сдельная (зависит от количества и качества выполненной работы);
2. Повременная (устанавливается в зависимости от времени рабочего дня и квалификации кадров).

Так, например, если используется прямая сдельная система, то сдельная расценка рассчитывается на основе тарифной ставки, при использовании повременной системы оплаты труда работнику выплачивается тарифная ставка при условии отработки нормы рабочего времени[9, с. 109].

Тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативов, с помощью которых обеспечивается дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда, интенсивности, сложности, природно-климатических условий, в которых данная работа выполняется.

Основными элементами, образующими тарифную систему оплаты труда, являются справочники. К ним относятся: тарифно-квалификационный справочник работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; тарифные ставки или месячные оклады; тарифные коэффициенты; тарифные сетки; надбавки и доплаты, районные коэффициенты к заработной плате.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей и специалистов и служащих, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих содержат следующие данные:

- ✓ квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности;
- ✓ требования, предъявляемые к профессиональным навыкам и знаниям работников.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ, то есть определения разряда сложности выполняемой работы и присвоения разрядов работникам, выполняющим данный вид работы. В нем собраны тарифно-квалификационные характеристики для всех видов профессий, которые сгруппированы в разделы по видам работ и производствам. С помощью данного справочника определяются и присваиваются разряды работникам

предприятия. Порядок тарификации закреплён в локальных нормативных актах предприятий [10, с. 192].

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих – это основа для дифференциации оплаты труда указанных категорий работников.

Тарифные ставки – один из элементов тарифной системы.

Тарифная ставка – это оплаты труда за единицу рабочего времени, выраженный в денежной форме.

Другими словами, тарифная ставка – вознаграждение за труд определенной сложности за единицу времени. Показателем сложности выполняемой работы является разряд.

Тарифная ставка первого разряда – это размер вознаграждения за труд низшей квалификации, произведенный в единицу времени. Размер тарифной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Тарифные ставки первого разряда на практике обычно различаются по формам оплаты, которая может быть сдельная или повременная, а также по отдельным профессиональным группам в зависимости от интенсивности труда (обычная и повышенная).

Тарифные ставки второго, третьего и последующих разрядов определяются умножением тарифных коэффициентов соответствующих разрядов на тарифную ставку первого разряда. Тарифные коэффициенты – это элементы тарифной системы. Они показывают разницу между тарифными ставками первого, второго и других разрядов. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице.

Помимо тарифных ставок на предприятии применяются должностные оклады для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

Должностной оклад указываются в штатном расписании, он представляет собой месячный размер оплаты труда в зависимости от должности и квалификации работника.

Тарифная сетка – это один из важнейших элементов тарифной системы, которая представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. С их помощью устанавливается непосредственная связь между заработной платой рабочего и его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); меж разрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду) [11, с. 1160].

Единую тарифную сетку по оплате труда представим в таблице 1[11, с. 60]:

Таблица 1 – Единая тарифная сетка по оплате труда в Узбекистане

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты	Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
0	1,000	12	4,973
1	2,014	13	5,288
2	2,216	14	5,606
3	2,439	15	5,931
4	2,681	16	6,259
5	2,937	17	6,593
6	3,205	18	6,930
7	3,484	19	7,273
8	3,773	20	7,620
9	4,064	21	7,973
10	4,361	22	8,328
11	4,663		

Тарифная система помимо тарифных ставок, тарифных коэффициентов включает в себя районные коэффициенты, доплаты и надбавки.

Районный коэффициент – это дополнительная надбавка к заработной плате в зависимости от природно-климатических условий[12, с. 89].

Надбавки и доплаты используются для того, чтобы учесть некоторые различные факторы, которые не были учтены в тарифной ставке. К таким факторам относятся: опыт работника, непрерывный трудовой стаж на предприятии, знание языка, профессиональное мастерство, отношение к труду, степень важности выполняемых им работ, совмещение профессий, выполнение обязанностей за отсутствующего работника, выполнение работ в условиях, отличных от нормальных, то есть в ночное, сверхурочное время, в выходные или праздничные дни.

Отдельные виды доплат и надбавок предусмотрены в законодательстве, и работодатель обязан гарантировать их выплату работнику и в размерах, которые также прописаны в законодательстве. К таким доплатам относится работа в ночное время, выслуга лет. Другие виды доплат и надбавок предусматриваются локальными нормами права, их размеры и условия назначения определяются, как правило, коллективным договором[13, с. 10].

Для работников устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

- работа в выходной или праздничный день;
- работа в сверхурочное время;
- работа в ночное время;
- совмещение профессий;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирство из числа рабочих, которые не освобождены от основной работы.

При повременной системе оплаты труда доплаты начисляются за фактически отработанное время.

При сдельной системе оплаты труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы.

Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы [14, с. 8].

Доплата за работу в ночное время. Ночное время - это время с 22.00 часов до 6.00 часов утра (ст.122 ТК РУз). Ночные часы подсчитываются в конце месяца и фиксируются в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц. Продолжительность ночной смены сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы приходится на ночное время.

На предприятии ночное время оформляется соответствующими документами, оплата одного часа работы в ночное время должна оплачиваться не ниже, чем 50% от тарифной ставки (ст.158 ТК РУз) [15, с. 15].

Иногда предприятия в своих локальных документах, например, в Коллективном договоре, могут предусмотреть доплату за работу в ночное время в размерах, превышающих законодательно установленные.

Экономическая сущность производительности труда

Производительность труда считается не мало важным оценочным показателем. Производительность труда – это основной показатель эффективности промышленного производства. Рост производительности труда позволяет оптимизировать объем производства, снизить себестоимость производимой продукции, формировать условия для дальнейшего развития экономики страны. Производительность труда – это выпуск товарной продукции в сопоставимых ценах одним работником за определенный период времени [16, с. 192].

Существует количественная и качественная оценка производительности труда. С количественной позиции отдача труда расценивают признаками: уровень производительности труда, расходы рабочего времени. С качественной позиции отдача труда рассматривают по признакам: результативность труда, степень заслуги установленной цели, экономичность расходов труда, напряженность труда. Степень напряженности труда измеряется расходами физической и морального напряжения в единицу времени. Напряженность труда находится в зависимости от применяемой технологии, использования имеющихся возможностей производства, дела к труду. Производительность труда – данная финансовая группа, выражающая степень плодотворности целесообразной работы людей по производству товаров труда. Уровень производительности труда и его возрастающая динамика – главный интегральный признак отдачи труда отдельного рабочего, трудовых обществ, компании в общем и одним из главных причин увеличения конкурентоспособности. Производительность труда исчисляется через систему признаков выработки и трудоёмкости.

Состояние производительности труда на предприятиях описывает уровень конкурентоспособности продукции на рынках сбыта и место страны в крупном финансовом обществе.

Подъем производительности труда на предприятиях является одним из приоритетных направлений функционирования экономики. Повышение производительности труда на предприятиях основа роста экономики. Повышение производительности труда происходит как правила за счет внедрения новых технологий, модернизации производства, улучшение организации производства и труда, повышения качественного состава работников, экономии численности за счет улучшения использования рабочего времени: уменьшения невыходов по причине заболеваний

снижения простоев оборудования, укрепления трудовой дисциплины[17, с. 208].

Производительность труда представляет собой эффективность живого труда, которую возможно определить по показателям выработки и трудоемкости продукции, которые обратно пропорционально зависят между собой. В свою очередь выработка представляет собой отношения количества продукции к затратам рабочего времени, иначе говоря, выработка показывает за какой промежуток времени работник произвел определенное количество продукции. Выработку так же можно определить, как количество продукции умноженного на одного среднесписочного работника. Если необходимо определить выработку в денежном выражении, то она рассчитывается как отношения объема производственной продукции к затратам рабочего времени. Формула определения выработки в денежном выражении:

$$ПТ = V / t = V / ССЧ \quad (1)$$

где V – объем реализованной (произведенной) продукции;

T – время, потраченное на производство продукции;

ССЧ – среднесписочная численность работников (рабочих).

На сегодняшний день согласно статистическим данным показатель производительности труда исчез. Если раньше на предприятии постоянно ввелась работа, связанная с планированием роста производительности труда, то сегодня данная работа практически не осуществляется. На сегодняшний день для оценки и планирования производительности труда, как правила используют методы:

- а) стремасной
- б) натуральный.
- с) трудовой

Стремасной метод – широко используется в промышленности, данный метод измеряет производительность труда. Особенностью данного метода является то, что он может сравнить разнородные виды работ и в конечном

итоге привести их к единому измерителю. Стремасной метод применяется не только в промышленности, но и на различных отраслевых уровнях, а также во всей экономике в целом. При использовании стоимостного метода расчета производительности труда объем выпуска продукции измеряется в стоимостном выражении (валовая, товарная, реализованная, чистая продукция). К недостаткам стоимостного метода расчета относятся: повторный учет затрат на производство продукции, изменение уровня цен на потребляемые ресурсы и готовую продукцию, разные способы оценки объема выпуска продукции[18, с. 416].

Натуральный метод – при данном методе расчет выработки определяется в натуральной форме (метры, килограммы, штуки и.т.д. за единицу времени). Иначе говоря, сколько продукции натуральной форме произвел рабочий за определенную единицу времени. Чаще всего натуральный метод применим на индивидуальном рабочем месте, в цехах, на участках. Натуральный способ расчета производительности труда в наибольшей степени соответствует данному понятию применяется при производстве однородной продукции. К недостаткам данного метода относятся: ограниченность сфер применения, отсутствие возможности учитывать качество продукции, не учитываются затраты труда в незавершенном производстве, т.к. при расчете производительности труда учитывается только годная товарная продукция. При производстве однородного товара условно-натуральный способ расчета производительности труда предполагает использование коэффициентов приведения разных видов продукции в сопоставимый вид. При расчете коэффициентов приведения как правило учитывают затраты труда на выпуск единицы продукции. По сравнению со стремасным натуральный метод является более достоверным. Его чаще всего применяют при производстве однородной продукции[19, с. 262].

Трудовой метод – при данном методе для измерения производительности труда используются такие понятия как выработка в норму-часах. Согласно трудовому методу для определения производительности труда, объем труда необходимо умножить на норму времени, после чего суммировать результат.

Трудовой метод используется в цехах, бригадах, участках, где производится разнообразная продукция. Трудовой метод является достаточно сложным что вносит определенные ограничения для его использования. Нормативный (трудовой) метод расчета производительности труда представляет расчет расходов рабочего времени (трудоемкости). К изъянам трудового метода относятся потребность учета перемены норм и исследования норм труда для всех категорий сотрудников[20, с. 512].

Трудоемкость определяет издержки времени на выпуск единицы продукции. Распознают последующие виды трудоемкости: технологическая (принимает во внимание издержки труда ключевых трудящихся), производственная (принимает во внимание издержки труда основных и запасных рабочих). Чем ниже затраты труда, тем выше производительность и наоборот.

Пути снижения трудоемкости:

- Уменьшение доли ручного непроизводительного труда в производственном процессе;
- Автоматизация и компьютеризация производства;
- Внедрения новых технологий, расширение рационализации и изобретательства;
- Повышения квалификации персонала

К внешним факторам относятся:

- природные – в трудоемких естественных критериях производительность труда снижается;

- политические – по воле страны случается скопление денег в руках трудящихся, собственно, приводит к групповому замораживанию к труду;
- общеэкономические – кредитная, налоговая политического деятеля, система лицензий и квот, свобода предпринимательства и другие.

Внутренние причины возможно поделить на производственные и финансовые. К производственным моментам, оказывающим большое влияние на уровень производительности труда, относятся технический прогресс, новейшие технологии, квалификация, ввод новейших мощностей, улучшение организации производства[21, с. 57].

К финансовым моментам перемены производительности труда относятся размер производства, нормирование и стимулирование труда, справедливая оценка итогов труда, разумная организация труда и трудящихся мест. Новаторство, творчество широкого круга экспертов, трудящихся, управляющих всех рангов включает внутри себя грандиозный потенциал для увеличения производительности труда в масштабе фирмы. Запасы роста производительности труда — это использованные возможности по интенсификации труда, по количественному и высококачественному наращиванию кадрового и производственного потенциалов.

Рост производительности труда является одним из важнейших факторов роста заработной платы. В свою очередь заработная плата работников предприятия, является стимулом к тому, что в условиях наличия безработицы работник дорожит своим рабочим местом, стремятся работать продуктивно с полной отдачей сил. Закрепления рабочих на их постоянных рабочих местах введет к профессиональному росту их мастерства, что также позволяет работать им более эффективно с наименьшими затратами труда[22, с. 390].

Рассчитать производительность труда можно так же по исчислении единицы рабочего времени. В зависимости от единицы рабочего времени производительность труда бывает:

1. часовая – представляет собой отношения число часов на объем произведенной продукции за определенный период времени.

2. дневная производительность труда – это отношения объема продукции к количеству человека – дней.

3. годовая – это отношение плановой среднесписочной численности работников за год на объем продукции.

Между этими показателями рассчитываемые по формулам (2), (3) имеется взаимосвязь [41, с. 432]:

$$I_{\text{дн}} = I_{\text{ч}} * I_{\text{см}} \quad (2)$$

$$I_{\text{год}} = I_{\text{дн}} * I_{\text{яв. дн}} \quad (3)$$

где $I_{\text{дн}}$, $I_{\text{ч}}$, $I_{\text{год}}$ – соответственно индексы дневной, часовой и годовой выработки;

$I_{\text{см}}$ – индекс использования рабочего времени в течение смены;

$I_{\text{яв. дн}}$ – индекс числа явочных дней в году.

Довольно часто встречается такое понятие, как трудоемкость продукции, которая представляет затраты труда на производства единицы продукции. Выражается в количественных показателях, которые зависят от категории, работников, которые производили продукцию.

Основные рабочие представляют собой технологическую трудоемкость так как они принимают не посредственное участие в производстве продукции.

1. Работники, обслуживающие производство вспомогательных и основных цехов, представляют собой трудоемкость обслуживания.

2. Производственная трудоемкость, включающая себя затраты труда технологической трудоемкости и трудоёмкости обслуживания.

3. Затраты труда специалистов, руководителей, технических исполнителей, представляют собой трудоемкость управления

Для определения полной производительности труда необходимо суммировать 4-х вышеперечисленные показатели. Наиболее распространённым является технологическая трудоемкость, поскольку нормирования труда больше присуще рабочими, нежели служащим. Трудоемкость обслуживающего персонала распределяется по изделиям в процентах. Трудоемкость управления распределяется по изделиям пропорционально производственной трудоемкости.

Трудоемкость производственной программы (Т п.п) рассчитывается по следующей формуле (4) [23, с. 437]:

$$T_{п.п} = \sum_{i=1}^m t_i * Q_i \quad (4)$$

где t_i – трудоемкость единицы i -й продукции (работ, услуг), нормо-часы;

Q_i – объем выпуска i -й продукции в натуральном измерении;

m – количество наименований (номенклатура) продукции (работ, услуг).

Основной причинной снижения трудоемкости на сегодняшний день является модернизация технологического оборудования, внедрения современного высокопроизводительного, прогрессивного.

Таблица 2 – Факторы роста и производительности труда, окончание на 29 странице [24, с. 68]

Научно -технические:	Организационные:	Структурные:	Социальные:
Автоматизация производства	Изменение объёма поставок	Изменение объёма производства	Наём высококвалифицированных работников
Улучшение качества сырья	Минимизация производственного брака		Стимулирование работников
Введение новшеств	Сокращение работников		Создание благоприятных условий труда

На рост производительности труда наряду с другими факторами влияет и размер заработной платы, которую можно интерпретировать как стимул для работников в целях повышения качества выполняемой работы.

Если на производстве намерены повысить интенсивность труда, то потребуется некоторая компенсация в виде повышения заработной платы, либо доплат или премий. Эффективная работа предприятия возможна при условии, что темп роста производительности труда обгоняет темпы роста средней заработной платы, что тем временем будет снижать стоимость продукции и повышать производительность[25, с. 35].

Существуют два основных показателя производительности труда:

1. Выработка (В). Это величина равная произведению количества произведённой продукции (Q) и времени, затраченному на производство данной продукции, т.е. по формуле:

$$V = \frac{Q}{T} \quad (5)$$

2. Трудоёмкость. Выражает количество затраченного времени на производство единицы продукции:

$$C = \frac{T}{Q} \quad (6)$$

Возрастание производительности труда предполагает и изменение показателей, характеризующих эффективность производства: грамотное

использование капитала, уменьшение затрат, затраты на электроэнергию, а также вышеперечисленных показателей: трудоёмкость, производительность труда и прочее.

Из вышесказанного можно сделать общий вывод. Итак, рост производительности напрямую связан с размером заработной платы, и их взаимосвязь играет важную роль в экономике.

1.2 Выявление факторов, имеющих преимущественное влияние на размер и динамику зарплаты

На сегодняшний день многие работники предприятий и организаций недовольны несправедливым распределением заработной платы, отсутствием ее связи с результатами труда, хаосом в соотношении зарплат специалистов разных подразделений, большой разницей в оплате труда одних и тех же специалистов на предприятиях одного региона[26, с. 19].

Непосредственное воздействие на жизненный уровень работающего населения города, региона, страны имеют такие показатели как величина заработной платы, динамика, соотношение цен на товары.

В связи с этим изучение факторов, которые определяют изменение зарплаты, как реальной, так и номинальной, имеет важнейшее практическое и теоретическое значение.

В структуре доходов работника особая, наиболее весомая роль принадлежит заработной плате. И в настоящее время и в ближайшем будущем для большинства трудящегося населения заработная плата является основным источником доходов и будет оставаться мощным стимулом повышения результатов труда и показателей производства.

В рыночной экономике рынок труда является одной из составных частей. Среди большинства компонентов особое место принадлежит цене рабочей силы, с которой неразрывно связана экономическая природа заработной платы[28, с. 30].

При этом на стоимость рабочей силы оказывает влияние стоимость жизненных благ, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку в процессе труда все затраты, включая нервы, физическую силу, умственный потенциал, которые затрачивает работник должны быть компенсированы, иначе работник не сможет при таких физиологических условиях активно участвовать в производственном процессе. Однако, следует иметь ввиду, что объем и структура физиологических потребностей человека, а вместе с ним, и размеры средств, которые их удовлетворяют, зависят не только от физических и умственных затрат работника, от интенсивности труда, но и от сложившихся исторических условий формирования рабочей силы: природно-климатических особенностей, уровня социально-экономического развития страны и ее отдельных регионов, культурных и других традиций. Так, например, объем потребностей людей в развитых странах, таких как США, Франция, Англия намного выше, чем в развивающихся странах Вьетнама, Лаоса, большинства государств африканского континента[29, с. 21].

Жизненные средства, которые необходимы для возобновления рабочей силы, не зависят только от цен на потребительские товары и услуги, призванным удовлетворять физиологические потребности человека в жилье, одежде, пище. У работающего человека, как и у любого другого человека есть и духовные потребности, которые зависят от сложившихся исторических и культурных условий и традиций. Данные расходы также входят в стоимость рабочей силы. Таким образом, в стоимость рабочей силы входят исторические и моральные аспекты.

В сумму жизненных средств, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы, входят и затраты на содержание членов семьи работника, медицинское обслуживание, образование, повышение квалификации. Чем выше у работника квалификация, тем стоимость его рабочей силы больше. Неоспоримым является и тот факт, что рост

потребностей работников, а также членов их семей в новых товарах и услугах, также может привести к увеличению стоимости рабочей силы[30, с. 11].

Итак, подведем небольшой итог, стоимость рабочей силы зависит от стоимости определенных жизненных благ, которые работник получает на вознаграждение за результаты своей трудовой деятельности. Такой формой стоимости, или, иначе говоря, цены рабочей силы в денежном выражении является зарплата. На величину и динамику заработной платы влияют те же факторы, которые оказывают влияние и на стоимость рабочей силы. Однако размер заработной платы может отличаться от стоимости рабочей силы. Состояние рынка труда оказывает решающее влияние на заработную плату. Рассмотрим ниже, в чем же это проявляется.

Прежде всего, рост цен на товары и различного рода услуги, дефицит товаров, инфляция снижают уровень реальной заработной платы, которая в свою очередь снижает покупательную способность денег[31, с. 376].

Реальная заработная плата — это количество товаров и услуг, которое работник может приобрести за номинальную заработную плату, которую он получил за свою трудовую деятельность. В рыночных условиях в ходе инфляции для того, чтобы зарплата в какой-то мере соответствовала стоимости рабочей силы, государство проводит индексацию доходов населения.

На размер заработной платы оказывают влияние такие факторы, как занятость населения, спрос и предложение рабочей силы. В данном случае имеется три возможных варианта. Первый, самый идеальный вариант – спрос на рабочую силу на рынке труда равен предложению. В данном случае цена рабочей силы, определяемая зарплатой, будет равна ее стоимости. Вторым вариантом – спрос на рабочую силу превышает предложение. При таком раскладе работодатели, собственники предприятий и предприниматели конкурируют между собой на рынке труда. Они могут выбирать работников с

более высокой квалификацией, с престижными профессиями и предлагать данным специалистам заработную плату значительно превышающую ее стоимость.

И последний, третий вариант, который очень распространен в условиях рынка, – предложение рабочей силы превышает спрос на нее. В данной ситуации работники ведут конкурирующую борьбу между собой за получение рабочих мест. В этом цена рабочей силы и размеры заработной платы снижаются, создаются условия для снижения зарплаток, которые ниже стоимости рабочей силы[32, с. 480].

Государство в таких случаях имеет возможность законодательно «блокировать» такие ситуации, официально устанавливая уровень минимального потребительского бюджета или прожиточного минимума. При этом минимальная заработная плата не должна быть ниже уровня физиологического прожиточного минимума.

1.3 Основные противоречия между динамикой зарплаты и производительностью труда в рыночной экономике

В литературе по социологии труда выявляется определенная закономерность, которая говорит о том, что если руководитель предприятия замечает активность подчиненного в работе и его соответственно материально поощряет, то работник еще больше активизируется, он работает более эффективно, при этом прибыль организации увеличивается.

Любому предприятию дополнительную прибыль, как правило, приносят работники, у которых высокая производительность труда[33, с. 25].

Любому руководителю для того, чтобы стимулировать повышение производительности труда у своего рабочего персонала, необходимо после всестороннего анализа установить премиальные выплаты в виде процента от полученной прибыли, образующейся в результате повышения производительности труда.

Основной стимулирующей выплатой на предприятиях и в организациях являются премии. Размер премии выражается в процентом отношении от тарифной ставки (оклада). Премирование может осуществляться один раз в месяц, один раз в квартал, один раз в год[34, с. 209].

Система премирования предусматривает выплату работникам дополнительных денежных сумм сверх основного заработка с целью повышения материальной заинтересованности в выполнении заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы.

Система премирования должна быть направлена на то, чтобы убедить работника, что на предприятии имеется четкая связь между результатами деятельности работника и поощрениями, которые он получает, соответственно повышает свои возможности удовлетворить личные потребности.

В настоящее время предприятия самостоятельно принимают решения в части разработки и применения системы премирования, которая учитывает все особенности финансового положения предприятия, его производственной деятельности и многие другие моменты.

Руководство предприятия разрабатывает систему премирования и другие формы материального поощрения работников, согласуя при этом с соответствующими профсоюзными комитетами[35, с. 41-46].

Специалисты-разработчики современных систем оплаты труда в своих публикациях при всем разнообразии форм оплаты труда, едины в одном:

- ✓ на сегодняшний день тарифная система безнадежно устарела и не соответствует нынешним запросам рыночной экономики;
- ✓ система стимулирования должна быть направлена и соответствовать стратегии и тактике управления предприятием,

его подразделениями, цехами и персоналом. Приоритеты между различными заданиями должны иметь объективный экономический характер и производиться не административными методами;

- ✓ стимулирующие выплаты должны иметь тесную связь с коллективными и индивидуальными результатами;
- ✓ величина стимулирующих выплат должна быть существенной и значимой для работника;
- ✓ рост заработной платы должен регулироваться относительно роста производительности труда в соответствии с плановыми задачами;
- ✓ система стимулирования должна быть справедливой, прозрачной и понятной для каждого работника предприятия.

Для того чтобы усилить механизм действия материального стимулирования, необходимо постоянно совершенствовать все элементы организации оплаты труда, усиливать связи фонда заработной платы с конечными результатами деятельности предприятия.

Как разработать на предприятии систему премирования, которая бы заставляла работников трудиться результативно, проявлять инициативу и повышала ответственность, иными словами, выполняла стимулирующую функцию? Несмотря на то, что имеется множество общих принципов формирования систем оплаты труда, построение такой системы в каждом предприятии требует учета множества объективных и субъективных факторов, которые характеризуют внутреннюю и внешнюю среду.

Уникальность каждого предприятия заключается в сочетании этих факторов и необходимость формирования системы вознаграждений, которая в наибольшей степени будет учитывать специфические черты как самого предприятия и его внешнего окружения, так и его работников. Более того, система вознаграждений, сформированная на предприятии, с учетом

изменений внешней и внутренней среды не может оставаться эффективной без постоянного совершенствования[36, с. 449].

Положение о премировании должно включать такие элементы, как показатели и условия премирования, размер выплачиваемых премий, периодичность выплаты премий и список премируемых работников и увязывать их между собой.

Базовыми элементами системы премирования на предприятии – это показатели и условия премирования. Поэтому они должны быть четко сформулированными и конкретными, а выполнение данных показателей должно четко прослеживаться и учитываться.

Показатели премирования могут быть разными и их количество неограниченно. Практический опыт показывает, что выплата премии работникам за достижение одного отдельного показателя (например, рост объема производства или обеспечение заданного уровня качества) не оказывает должного эффекта, как и использование нескольких показателей премирования.

Формирование показателей премирования должно производиться на основе производственных целей, учитывая при этом особенности деятельности каждого отдельного цеха, участка предприятия, отдельных категорий работников[37, с. 38].

В каждом конкретном случае к числу наиболее значимых показателей относятся такие показатели, которые характеризуют выполняемую работу всесторонне.

Среди систем премирования по категориям работающих наиболее распространены:

- ✓ руководителям предприятия выплачивается премия за результаты работы предприятия в целом;
- ✓ работникам аппарата управления предприятия выплачивается премия также за результаты работы предприятия в целом,

учитывая при этом итоги деятельности конкретного структурного, а также индивидуальные показатели труда работника;

- ✓ работникам цехов, участков и других подразделений предприятия премия выплачивается за результаты работы этих подразделений, независимых от общих итогов работы в целом по предприятию, также учитывая индивидуальные показатели труда работников.

К основным показателям премирования руководящих работников и работников аппарата управления предприятия могут использоваться такие показатели, как: уровень рентабельности продукции, рост производительности труда, рост объема производства продукции, снижение себестоимости продукции, освоение производственных мощностей.

1.4 Уровни производительности труда и зарплаты в отечественной экономике и экономически развитых странах

Производительность труда – динамичный показатель. Он имеет значение только в собственном прогрессирующем изменении. Конкретно увеличение производительности труда считается главным условием, обеспечивающим в рамках страны финансовый подъем и развитие экономики [38, с. 63].

Традиционное определение роли увеличения производительности труда и главных его моментов дано А. Смитом в работе "Исследование о природе и причинах богатства народов". Он писал: "Годовой продукт земли и труда любого народа не имеет возможности быть увеличен... по-другому, как только при помощи повышения числа его производительных сотрудников и производительной силы уже занятых... в результате повышения капитала, т. е. фондов... или же в результате наиболее подходящего разделения и распределения занятых".

Признаки производительности труда в Узбекистане на протяжении почти всех лет остаются достаточно невысокими. Присутствует множество обстоятельств образовавшейся финансовой ситуации. Например,

малоэффективная работа компаний, много неквалифицированных сотрудников и т.п. Грандиозное значение имеет эффективное управление производительностью труда. Его главнейшими задачами считаются увеличение конкурентоспособности продукции и услуг, понижение издержек на создание и реализацию продукции, дает возможность увеличения выгоды организации. Обязан расширяться перечень продуктов, повышаться отдача компаний, понижение тарифов обязано происходить быстрее, нежели у соперников.

В развитых государствах, признаки производительности труда наиболее реальны. Экономисты с мировым именем идеализируют характеристики производительности труда таковых государств как Германия и Япония. [39, с. 576]

При доскональном рассмотрении возможно обнаружить, что вся заработная оплата германских жителей состоит из оклада. Всевозможные иные выплаты крайне нечасты, незначительны причем даже не приветствуются в стране, так как германские сотрудники в данном не нуждаются. Они и без данного действуют превосходно, так как весь мир утверждает германское качество лучшим. У их высочайшая производительность труда, и вполне отсутствует сдельная плата, а иной системы стимулирования и не присутствует.

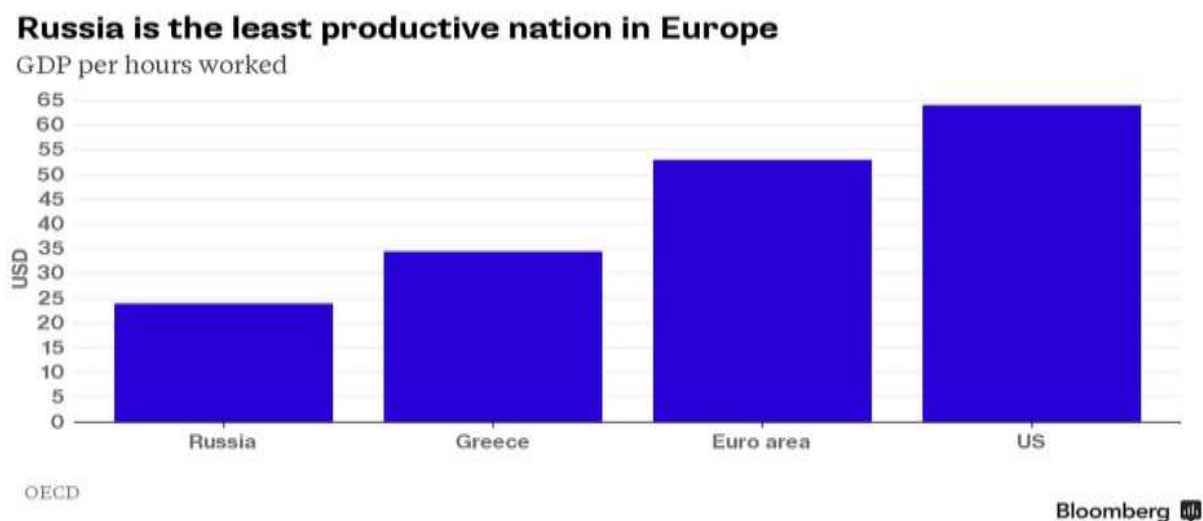
В свое время Японию примут лидером по дисциплинированности сотрудников. Они неукоснительно исполняют все постановления личных конкретных начальников, жестко соблюдают инструкции и поручения, а основной их целью исконно считается успешный труд. При всем при этом японские сотрудники пребывают на окладах и на повременной оплате труда.

Из вышесказанного можно подготовить вывод, что собственно основное различие германской и японской системы от русской в том, что у их фактически не присутствует «сделок» и систем материального и нематериального стимулирования. Следовательно, Германия и Япония

подтверждают, что нежели дисциплинированнее и исправнее сотрудники, тем выше отдача любого предприятия в отдельности. [39, с. 20]

В России – самая низкая производительность труда в Европе, выяснили эксперты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Сопоставив размер годового ВВП страны со временем, затраченным россиянами на производство за год, исследователи пришли к выводу, что за человеко-час в России производится продукта на \$25,9, что меньше, чем в самых «отстающих» в Европе Латвии (\$27,6) и Польше (\$29,7), почти в полтора раза меньше, чем в Греции (\$36,2), и вдвое меньше среднего показателя стран еврозоны – \$55,9. [50, с. 1] см. Диаграмму 1 и Приложение А.

Диаграмма 1 – Производительность труда в странах мира на 2017 г.



На мировом уровне российский показатель равен чилийскому. Но, судя по статистической базе ОЭСР, есть страны с показателем и ниже российского – в Мексике он равен \$19,5. Самый высокий показатель производительности труда, по тем же подсчетам, в Люксембурге (\$95,9), Норвегии (\$88) и Бельгии (\$66,5). [40, с. 2]

Низкими показателям производительности наша страна обязана во многом большой доле рабочего времени в году, цитирует экспертов ОЭСР

агентство Bloomberg. По этим подсчетам, в России сотрудники проводят на работе 1982 часа в год, уступая в Европе только Греции (2034 часа в год).

По подсчетам ОЭСР, Россия уступает США в производительности более чем вдвое – в пересчете на ВВП за человеко-час в США производят продукции на \$67,4. Недавно министр промышленности и торговли Денис Мантуров заявлял противоположное – что благодаря санкциям и ослаблению рубля «мы впервые опередили США по производительности труда». «Российская производительность труда последнее десятилетие устойчиво составляет примерно 35-40% к производительности в США», – напоминает «Ведомостям» главный экономист Альфа-банка Наталия Орлова. На ее взгляд, производительность мало изменяется даже во времена кризисов.

Международный опыт свидетельствует, что рост производительности является важным фактором роста заработной платы и доходов населения.

Производительность труда в Узбекистане растёт лишь на 0,9% в год в течение 2012–2017 гг., в сельском хозяйстве – на около 5,5% в год, и в сфере услуг – на 1,6% в год. Ограниченный рост производительности отражает недостаточную реструктуризацию (особенно вне сельского хозяйства), и связанное с этим перемещение ресурсов в сферы деятельности с более высокой производительностью в частном секторе, в секторе услуг и торговли. Несмотря на то, что определенные сдвиги в сторону реструктуризации были сделаны в сельском хозяйстве, в Узбекистане не наблюдалось значительных секторных изменений в выпуске и занятости по сравнению со странами Центральной и Восточной Европы. [41, с. 1-3]

Эксперты Центра экономических исследований Республики Узбекистан предлагают обеспечить рост производительности труда путём совершенствования государственной политики в сфере занятости, с целью повышения уровня занятости, создания устойчивых рабочих мест в корпоративном секторе экономики, расширения возможностей для занятости молодежи. [42, с. 1-2]

Текущая ситуация на рынке труда в Узбекистане характеризуется рядом особенностей:

- превышение предложения рабочей силы над спросом, результатом чего является высокая доля занятых в неформальном секторе и трудовая миграция (1,5-2 млн. чел.). При этом усиливается несоответствие качества рабочей силы требованиям работодателей;

- рост молодежной незанятости;

- слабый внутренний спрос на научное обслуживание и высокотехнологичную продукцию. Доля занятых в высокотехнологичных отраслях и науке не превышает 1,4% в общей численности занятых (без сельского хозяйства и малого бизнеса);

- низкий уровень производительность труда (5–6 тыс. долл. ВВП по ППС на одного занятого в последние годы против, например, 21-23 тыс. долл. в Турции, 28-30 тыс. долл. в Малайзии и т.д.), что отражает неэффективность большинства существующих в настоящее время в экономике рабочих мест.

В подготовке бакалаврской работы и подборе необходимого материала из достоверных источников, мы часто сталкивались с минимальным уровнем заработной платы. Что же представляет из себя минимальная заработная плата и каков ее уровень в нашей стране и других странах мира?

Минимальный размер заработной платы – зарплата нанятых на производство работников, который устанавливается законодательством страны на уровне, обеспечивающем минимальные потребности.

При определении минимальной заработной платы точкой отсчета во многих развитых странах является средняя зарплата. Согласно выводам международной комиссии, созданной органами ЕЭС в 1969 г., справедливая минимальная зарплата должна иметь такой размер, который составляет 68% от средней зарплаты по стране. Поэтому в таких странах как

Великобритания, Франция, Швеция, Финляндия, Швейцария минимальная зарплата составляет от 55% до 68% средней зарплате, а в Японии и США, – он составляет до 40%.

В бывших советских республиках основу расчета минимального размера заработной платы была выбрана стоимость минимального потребительского бюджета. Кроме того, во многих странах независимые эксперты, профсоюзы дополнительно ведут сбор данных по ценам на продукты питания для различных возрастных групп населения в расчете на одного человека: детей в разном возрасте (от 1-го года до 3-х лет, от 4-х до 6-ти лет, от 7-ми до 10-ти лет, от 11-ти лет до 18-ти лет), девушек и юношей в возрасте от 14-ти до 17-ти лет, мужчин (от 18-ти до 59 лет, от 60-ти до 74 лет и старше 75 лет) и женщин (от 18-ти до 54 лет, от 55 лет до 74лет и старше 75 лет), причем для каждой группы определенного возраста устанавливался свой потребительский бюджет. [42, с. 3]

В отдельных развитых странах за основу минимальной заработной платы берут такой набор товаров и услуг, который удовлетворяет не только физиологические, но и социальные потребности не только отдельно взятого человека, но и целых семей с одним, двумя, тремя детьми. Например, в США к этому набору принадлежит не менее двадцати видов мясных продуктов.

Очень низкий уровень минимальной заработной платы негативно влияет на экономические и социальные процессы в обществе, проявляются процессы депопуляции населения, деградации значительного количества рабочей силы, растет уровень преступности. [43, с. 1-2]

Таблица 3 – Размер минимальной заработной платы в разные годы в Узбекистане, начиная с 2007 года составлял[43, с. 1]:

Год	Размер минимальной заработной платы, сум
2007	18 630
2008	28 040
2009	37 680

Продолжение таблицы 3

2010	49 735
2011	62 920
2012	79 590
2013	96 105
2014	118 400
2015	130 240
2016	149 775
2017	172 240

Согласно действующему налоговому законодательству, на территории Республики Узбекистан действует прогрессивная шкала подоходного налога. Согласно этой шкале, с доходов граждан, не превышающих размер одной минимальной заработной платы, подоходный налог не взимается, то есть равен нулю. Доходы, размеры которых находятся в пределах от одного до пяти размеров минимальной заработной платы, облагаются налогом в размере 7,5%. Доходы, размеры которых находятся в пределах от пяти до десяти размеров минимальной заработной платы, облагаются налогом в размере 17%. Доходы, размеры которых находятся в пределах свыше десяти размеров минимальной заработной платы, облагаются налогом в размере 23%. [43, с. 2]

Заработная плата – это сложное явление в экономике.

Для работодателя зарплата – это издержки производства, которые он старается сократить.

Для работника предприятия зарплата – это доход, который он стремится увеличить по максимуму.

В современной теории заработная плата выполняет следующие функции: стимулирующая, воспроизводственная и регулирующая.

Непосредственное воздействие на жизненный уровень работающего населения города, региона, страны имеют такие показатели как величина заработной платы, динамика, соотношение цен на товары.

В связи с этим изучение факторов, которые определяют изменение зарплаты, как реальной, так и номинальной, имеет важнейшее практическое и теоретическое значение.

Основной стимулирующей выплатой на предприятиях и в организациях являются премии.

Система премирования предусматривает выплату работникам дополнительных денежных сумм сверх основного заработка с целью повышения материальной заинтересованности в выполнении заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы.

Система премирования должна быть направлена на то, чтобы убедить работника, что на предприятии имеется четкая связь между результатами деятельности работника и поощрениями, которые он получает, соответственно повышает свои возможности удовлетворить личные потребности.

В рыночных условиях разработка системы стимулов является одним из наиболее важных резервов управления предприятием. Необходимо учитывать и то, что материальные факторы далеко не всегда занимают первое место и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд.

Внедрение усовершенствованной системы мотивации, которая служила для повышения общей эффективности работы предприятия является одной из стратегических целей мотивации.

2 Влияние заработной платы и производительности труда в национальной экономике на примере АО «Алмалыкский ГМК»

2.1 Управление качеством производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК»

Монетарные системы мотивации труда. Зарплата

Существует два способа для определения оплаты работников: время и результат. Первый способ включает в себя почасовую или дневную зарплату. Определение зарплаты через величину результата непосредственно привязывает вознаграждение к объему производства (или количеству единиц, произведенных работником). [44, с. 184]

Форма оплаты во времени применима, когда:

- единицы выхода трудноразличимы и повременная оплата или групповая поощрительная схема более уместна;
- сотрудники не в состоянии управлять количеством изделий на выходе, например, в условиях автоматизированной сборочной линии;
- перерывы в работе довольно часты и не находятся под контролем работников;
- качество более важно, чем количество;
- конкурентные условия не требуют точного знания себестоимости изделия.

Форма оплаты по результатам труда более предпочтительна, когда:

- единицы выхода могут быть измерены;
- существует тесная взаимосвязь между усилиями работниками и количеством изделий на выходе;
- работа стандартизирована, рабочий процесс постоянный, перерывы редки либо периодичны;
- качество менее важно, чем количество, либо же качество важно, но легко измеримо и управляемо;

– конкурентные условия требуют, чтобы трудозатраты на единицу изделия были точно известны. [44, с. 187]

Премии

Прогрессивные фирмы сегодня усиленно используют нефиксированную оплату труда, финансовые рычаги и различные альтернативные поощрения. Цель этих мероприятий – поощрить качество и производительность труда через использование инструментов вознаграждения по результатам труда, как части программы укрепления преданности сотрудников.

Примеры различных видов премий приведены ниже:

1. Надбавка по результатам трудам. Это не автоматическое повышение зарплаты, а надбавка за личные заслуги, выплачиваемая по результатам оценки исполнения.
2. Надбавка сверх зарплаты. Выплачивается, если сотрудник получает максимальную отплату в своем диапазоне зарплаты в течение определенного периода времени (обычно 6 месяцев), и только в том случае, если он имеет результаты труда выше среднего.
3. Разделение прибыли. Прибыль разделяется и может иметь вид наличных, акций или их комбинации.
4. Личные схемы менеджеров и профессионалов. Такие премии прямо связаны с личными достижениями в работе с людьми, в обслуживании или в обеспечении прибыли.
5. Разовые премии. Вознаграждение сотрудников за выдающиеся достижения, выходящие за пределы их служебных обязанностей. Могут иметь форму чека, бесплатного обеда, билета в театр и т.д.

Льготы

Имеются четыре типа схем льгот:

1. Дополнительные выплаты обеспечивают оплату в течение времени, когда человек не работает.
2. Страхование, например, медицинское, страхование жизни, страхование при несчастном случае и нетрудоспособности.
3. Льготы при отставке включает в себя социальные льготы при нетрудоспособности и пенсии.
4. Льготы в форме услуг, например, питание, обеспечение продовольствием, совершенствование возможностей, юридические консультации, кредитные консультации и т.п.

Для достижения максимальной производительности труда, используются различные программы, предполагающие предоставление сотрудникам ответственности, большей свободы в работе и возможности использовать их навыки для решения рабочих проблем. Некоторые из наиболее важных методов описаны ниже. [45, с. 196]

1. Альтернативный режим работы. Он обычно предполагает разрешение работникам строить относительно гибкие графики рабочего дня (рабочей недели) или выбирать место работы (дома, в филиале) для себя так, чтобы лучше совместить личные нужды и работы.
2. Кружки качества. Эта организация специально обученных рабочих групп, которые периодически встречаются для анализа и решения проблем в области их деятельности.
3. Программы повышения качества во все компании. Такие программы вводятся для улучшения качества товаров или услуг предприятия. Основной подход предполагает скоординированную политику по организации мониторинга покупательской удовлетворенности и вовлечения сотрудников в процесс постоянного повышения качества.

4. Самоуправляемые группы. Они создаются для нацеливания рабочих групп на самостоятельное управление своей деятельностью.
5. Дисциплинарные системы. Цель дисциплинарных действий состоит в том, чтобы поощрить служащих вести себя на работе достойно, где «достойное» поведение определено, как соблюдение правил и инструкций компаний. Справедливые дисциплинарные процессы основанный на трех необходимых предпосылках: установление ясных правил и инструкций, применение системы прогрессивных штрафов, наличие апелляционного процесса.

Морально – этнические правила профессионального поведения

Правило 1. Честность и надежность

В психологическом плане честность и надёжность – это проявление во внешнем поведении менеджера его внутренней установки на стабильность и поддержание с партнёрами долгосрочных, а не сиюминутных отношений.

Правило 2. Обязательность

В первую очередь ценятся отношения, проверенные годами, а новичков долго изучают, прежде чем решают оказать им доверие.

Правило 3. «Золотая середина» между конкуренцией и сотрудничеством. Руководитель, анализируя ситуацию и свои цели, принимает либо с акцентом на борьбу, либо с акцентом на вариант, устанавливающий переговоры стороны.

Правила 4. Служебная субординация

Четкая субординация предполагает: власть и подчинение, исполнительность, контроль, координация своих действий с действиями других сотрудников того же уровня, запрет на действия через голову своего непосредственного руководителя, обозначение «рамки компетентности» в

принятии управленческих решений, фиксацию служебных прав и обязанностей.

Правила 5. Корпоративная культура.

Чаще всего руководитель защищает своих исполнителей, поскольку рассматривает последних как частицу самих себя. Работники, в свою очередь, избегают критиковать руководство в общении с внешними партнерами, потому что у них развито чувство общности. [46, с. 53]

2.2 Учет затрат на материалы и трудозатраты

Цель учета затрат на рабочую силу – зафиксировать время, потраченное всеми рабочими на каждый вид деятельности, на отдельной карточке заказов или в таблице и применить соответствующую ставку почасовой оплаты.

Прямая и косвенная заработная плата.

– Затраты на оплату производственного труда представляют из себя стоимость часов, затраченных при работе над продуктом.

– Прямыми рабочими часами являются те часы, которые затрачены непосредственно на производство продукции.

– Косвенные рабочие часы – это часы, не затраченные непосредственно на производство продукции, но которые являются необходимой частью работы для организации производства.

Простой

Незанятое рабочее время или время простоя – это непродуктивное, но оплачиваемое время. Устранимый простой возникает вследствие обстоятельств, которых можно было бы избежать при лучшем планировании. Расходы по таким простоям не должны включаться в себестоимость продукции, а должны списываться на счет прибыли и убытков. [47, с. 55]

Основные случаи простоя, которых можно избежать:

– Остановка производственного процесса (поломка оборудования, нехватка материалов, неэффективное планирование).

– Управленческие решения (изменение технических характеристик изделия, истощение материалов на складе, изменение планов).

Неизбежный простой:

– Неизбежный простой является неконтролируемой или необходимой издержкой.

– Стоимость простоя, которого невозможно избежать, является реальной затратой на единицу продукта. Как таковая, она должна быть включена в себестоимость продукта, в качестве составляющей последней.

Сверхурочное время:

Сверхурочное время – это то время, которое оплачивается (обычно в виде надбавки) сверх установленного рабочего времени за данный период.

Необходимость сверхурочного времени для основных рабочих может возникнуть по следующим двум причинам:

– либо дополнить не полностью отработанное время в процессе производства;

– либо увеличить количество первоначально запланированной продукции.

Затраты на сверхурочную работу, которую можно было избежать, должны быть списаны на счет прибылей и убытков за период. Стоимость неизбежной или необходимой сверхурочной работы – это действительные затраты на произведенные единицы и, как таковая, она должна быть полностью включена в себестоимость этих единиц. [48, с. 3]

Материальное стимулирование.

Цель использования материальных стимулов – сократить издержки на единицу производимой продукции.

Методы вознаграждения:

– Повременная оплата означает, что труд оплачивается на основе установленной почасовой, ежедневной или еженедельной нормы оплаты независимо от объема выпущенной продукции.

– При сдельной оплате за каждую произведенную единицу выплачивается установленная сумма независимо от затраченного времени (дифференциальная сдельная оплата).

– Премияльные системы оплаты труда.

Текущая рабочая сила:

В каждом случае замены ушедшего работника компании не избежать нижеперечисленных затрат:

– Объявление о вакансии и отбор.

– Организация ухода и замены.

– Обучение.

– Снижение производительности, пока новый работник не приобретет требуемое умение (навыки).

Причины, по которым работники покидают организацию:

Случаи, которых можно избежать:

– Низкая оплата труда.

– Плохие условия работы.

– Нехватка возможностей обучения.

– Отсутствие перспектив на продвижение.

Случаи, которых невозможно избежать:

– Уход на пенсию.

– Болезнь/смерть.

– Семейные причины (беременность).

– Изменение места проживания.

Производительность труда и использование рабочей силы:

Оплата труда является значительной статьей затрат во многих организациях и важно периодически сравнивать измеренную производительность труда с запланированной величиной.

Для измерения производительности труда, нужно сопоставлять действительную производительность с заранее определенной величиной (или бюджетом), используя «нормативные часы».

«Нормативный час» – это количество единиц продукции, которое должно быть произведено опытным работником в течение одного часа. [49, с. 5]

2.3 Основные показатели производительности труда и заработной платы на примере СКЦ АО «Алмалыкский ГМК»

АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» – это современное предприятие в Республике Узбекистан, являющееся крупнейшим производителем и поставщиком меди, медного купороса, серной кислоты, медной катанки и других видов продукции. [50, с. 1]

Медеплавильный завод является завершающим звеном в медной цепочке АО «Алмалыкский ГМК». Одним из основных цехов медеплавильного завода является сернокислотный цех.

Предназначение сернокислотного цеха – утилизация отходящих газов металлургического производства с выпуском серной кислоты – готовой продукции, соответствующей ГОСТ 2184-77 «Серная кислота техническая».

Серная кислота – маслянистая жидкость с массовой долей моногидрата 92,5-94%. Предназначается для производства удобрений, искусственного волокна. Серная кислота выпускается двух видов: «улучшенная» и «техническая».

Цех основан 25 декабря 1967 года. Сначала был пущен СК – 2, следом 1975 году СК – 23.

Персонал сернокислотного цеха – это работники, занятые производством серной кислоты.

По классификатору профессий персонал предприятия делится на:

- рабочих;
- служащих.

К рабочим относятся лица, которые поддерживают производственные помещения, машины и механизмы в рабочем состоянии и заняты в процессе производства материальных ценностей.

Таблица 4 – По данному цеху числятся работники следующих профессий [51, с. 195]:

Шифр затрат	Наименование профессии	Тарифная ставка	категория
201004	аппаратчик абсорбции	3 364,44	4
201004	аппаратчик нейтрализации	3 364,44	4
201004	аппаратчик окисления	4 053,05	4
201004	аппаратчик очистки газа	3 699,90	4
251004	лаборант хим. анализа	3 172,63	4
221004	машинист насосных установок	2 884,98	4
221004	машинист крана	3 364,44	4
201004	оператор по обслуживанию пылегазовых установок	3 364,44	4
221004	паяльщик по свинцу	4 053,05	4
251078	рабочая производственных бань	461 186,00	4
251004	распределитель работ	3 172,63	4
223004	слесарь-ремонтник	3 699,90	4
251004	старший кладовщик	461 186,00	4
251004	уборщик производственных помещений	461 186,00	4
221004	электромонтер по ремонту и обслуживанию	3 699,90	4
221004	электрогазосварщик	3 364,44	4

В группе служащих выделяются следующие категории:

- руководители;
- специалисты.

Таблица 5 – Из числа руководящих работников, в серноокислотном цехе числятся следующие профессии [51, с. 116]:

Наименование профессии	категория	разряд	Должностной оклад
Начальник цеха	рук.	11	881 959
Заместитель начальника цеха по производству	рук.	10	824 838
Начальник химической лаборатории	рук.	9	768 705
Старший мастер производственного участка	рук.	9	768 705
Мастер производственного участка	рук.	8	713 828
Мастер по ремонту технологического оборудования	рук.	9	768 705

Продолжение таблицы 5

Мастер участка нейтрализации кислых стоков	рук.	8	713 828
Старший механик цеха	спец.	9	768 705
Старший энергетик цеха	спец.	9	768 705
Энергетик	спец.	8	713 828
Энергетик участка	спец.	8	713 828
Энергетик участка ремонта и наладки электрооборудования	спец.	8	713 828
Электромеханик	техн.	8	713 828
Экономист по труду и планированию II категории	спец.	6	606 235

Первичный учет кадров на предприятиях ведется отделом кадров. На медеплавильном заводе учет явок на работу ведется при помощи табеля.

Табель – именной список работников отдела, цеха, который используется с целью:

- контроля за соблюдением рабочими и служащими предприятия установленного режима рабочего времени;
- получения данных об отработанном времени;
- расчета заработной платы;
- составления финансовой и статистической отчетности.

Каждому работнику предприятия присваивается табельный номер, по которому он числится в табеле учета рабочего времени и во всех документах на заработную плату.

Табельный учет на медеплавильном заводе осуществляется методом сплошной регистрации явок и неявок на работу.

Отметки о причинах неявок на работу или неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от установленного режима работы вносятся в табель только на основании документов, оформленных надлежащим образом.

По окончании месяца работник, ответственный за ведение табеля, закрывает табель, предварительно заполнив все графы, предназначенные для расшифровки видов использования рабочего времени и видов неявок на работу по уважительным и неуважительным причинам.

Бухгалтер, занимающийся расчетом заработной платы, заполняет в таблице оставшиеся графы, предназначенные для указания базового размера оплаты труда каждого конкретного работника, расчета оплаты труда по видам оплаты с учетом фактически отработанного времени и неявок по уважительным и неуважительным причинам.

Оплата труда работников медеплавильного завода осуществляется в соответствии с принятыми тарифными и сдельными расценками, которые разработаны предприятием самостоятельно на основе норм труда, позволяющих определить необходимое количество трудовых затрат на изготовление единицы готовой продукции. Нормы труда устанавливаются для работников исходя из условий производства и труда, уровня техники, технологии.

Оплату труда работников сернокислотного цеха, как и предприятия в целом, производится в соответствии с Единой тарифной сеткой по должностным окладам и тарифным ставкам. [52, с. 5]

Таблица 6 – На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» на 1 марта 2017 года действуют следующие тарифные ставки и должностные оклады [52, с. 14]:

	1 группа		2 группа		3 группа			4 группа	
Кэф-т	1,443		1,306		1,228			1,053	1,17
норма	151,5	168,33	151,5	168,33	168,33	151,5	168,33	168,33	168,33
1	3 627,94	3 265,21	3 283,50	2 955,21	2 778,71	3 087,39	2 778,71	2 382,72	2 647,47
2	3 992,35	3 593,18	3 613,31	3 252,04	3 057,82	3 397,51	3 057,82	2 622,05	2 913,39
3	4 392,68	3 953,49	3 975,64	3 578,14	3 364,44	3 738,19	3 364,44	2 884,98	3 205,53
4	4 830,66	4 347,68	4 372,03	3 934,91	3 699,90	4 110,91	3 699,90	3 172,63	3 525,15
5	5 291,74	4 762,66	4 789,34	4 310,49	4 053,05	4 503,30	4 053,05	3 475,46	3 861,62
6	5 774,24	5 196,92	5 226,03	4 703,52	4 422,60	4 913,90	4 422,60	3 792,60	4 213,72

Работникам сернокислотного цеха присваиваются 3 группа тарифных ставок.

Для работников устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

- ✓ работа в выходной или праздничный день;

В исключительных случаях трудовым законодательством разрешается привлечение работников к работе в выходные (общим выходным днем является воскресенье) и праздничные дни.

В соответствии со статьей 131 ТК РУз праздничными (нерабочими) днями являются:

- 1) 1 января - Новый год;
- 2) 8 марта - День женщин;
- 3) 21 марта - Праздник Навруз;
- 4) 9 мая - День Памяти и Почестей;
- 5) 1 сентября - День Независимости;
- 6) 1 октября - День учителя и наставника;
- 7) 8 декабря - День Конституции;
- 8) первый день религиозного праздника "Руза хайит" (Ийд-ал-Фитр);
- 9) первый день религиозного праздника "Курбан хайит" (Ийд-ал-Адха).

Работа в праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере.

Конкретные размеры устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). При компенсации работы в праздничный или выходной день отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

- ✓ работа в сверхурочное время;

Сверхурочными считаются работы, выполняемые сверх установленной продолжительности рабочего дня. При этом работы признаются сверхурочными независимо от того, выполнял работник свою основную работу или же работу, которая не входит в круг его обязанностей.

Сверхурочное время работы оформляется табелем учета использования рабочего времени, нарядами, справкой-расчетом в бухгалтерии и оплачивается не ниже, чем в двойном размере (ст. 157 ТК РУз). Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются руководством предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом или другим представительным органом работников.

Работники привлекаются к работе в ночное время на основании приказа руководителя, в котором указывают работников, которые выполняют работу, и сумму доплаты.

По желанию работника сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет);
 - лица моложе восемнадцати лет;
 - другие категории работников в соответствии с законодательством.
- ✓ работа в ночное время;

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов утра (ст. 122 ТК РУз). При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной

для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до шестнадцати лет);
- лица моложе восемнадцати лет;
- другие категории работников в соответствии с законодательством.

Вся работа в ночное время оформляется установленными на предприятии первичными документами, и каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере (ст. 158 ТК РУз). То есть размер доплаты за работу в ночное время не может быть ниже 50 процентов часовой ставки.

4) совмещение профессий;

5) выполнение обязанностей отсутствующего работника;

б) бригадирство из числа рабочих, которые не освобождены от основной работы.

Согласно коллективному договору АО «Алмалыкский ГМК» предусмотрено вознаграждение за выслугу лет. Такая премия представляет собой элемент системы мотивации, направленный на развитие общих достижений организации и повышения привлекательности текущего места работы.

Таблица 7 – Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам АО «Алмалыкский ГМК» в следующих размерах [53, с. 21]:

При непрерывном стаже работы, дающем право на получение вознаграждения за выслугу лет	Размер ежемесячного вознаграждения в % к месячной тарифной ставке
От 1 года до 3 лет	15
От 3 лет до 5 лет	30
От 5 лет до 10 лет	45
От 10 лет до 15 лет	60
Свыше 15 лет	75

Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет начисляется в процентах к тарифной ставке присвоенного разряда, должностному окладу за время, в течение которого за работниками в соответствии с действующим законодательством сохраняется полностью или частично заработная плата, за исключением трудовых, учебных отпусков и дней временной нетрудоспособности.

Руководителю предприятия предоставляется право снижать работникам размер ежемесячного вознаграждения за выслугу лет (но не более чем на 50%) при нарушении ими трудовой и технологической дисциплины, техники безопасности и инструкции по безопасному ведению работ.

По медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» согласно Положению о премировании разработаны следующие показатели премирования:

- 1) Выпуск черновой меди, анодной меди, катодной меди, слитков золота и серебра, медного купороса, молибденового промышленного продукта, эмальпровода;
- 2) Содержание меди в отвальном шлаке;
- 3) Выход годных анодов;
- 4) Удельный расход электроэнергии на выпуск серной кислоты;
- 5) Переработка на 1 тонн черновой меди кварца 1 и 2 класса;
- 6) Выход по току;
- 7) Запыленность за электрофильтрами;
- 8) Распределение меди в эмальпровод;
- 9) Выпуск катодной меди;
- 10) Выпуск медного купороса;
- 11) Выпуск слитков золота и серебра;
- 12) Выпуск серной кислоты;
- 13) Выпуск перрената аммония;

- 14) Себестоимость передельная по черновой меди, анодной меди, серной кислоте, катодной меди, медного купороса, золота и серебра;
- 15) Содержание кислорода в техническом кислороде;
- 16) Отсутствие внеплановых простоев оборудования цехов;
- 17) Отсутствие рекламаций по качеству упаковки готовой продукции;
- 18) Выполнение графика планово-предупредительных ремонтов оборудования.

Работники сернокислотного цеха получают премию по следующим показателям: выпуск серной кислоты, передельная себестоимость серной кислоты, отсутствие внеплановых простоев оборудования, выполнение графика планово-предупредительных ремонтов оборудования.

В рыночных условиях для повышения конкурентоспособности продукции и в конечном итоге получению более высокой прибыли руководству АО «Алмалыкский ГМК» необходимо принимать меры по снижению себестоимости продукции.

В области энергосбережения повышение конкурентоспособности продукции достигается путем снижения ее энергоемкости, сокращения потерь энергетических ресурсов.

Руководство комбината устанавливает следующие цели:

- снижение энергоемкости производства на 10% в течении 5 лет;
- внедрение энергосберегающих технологий и оборудования при модернизации производства, оборудования, систем и процессов;
- воспитание психологии, культуры, навыков бережного энергопотребления у работников АО «Алмалыкский ГМК».

Основными задачами комбината для достижения поставленных целей являются:

1) Жесткий контроль за рациональным использованием топливно-энергетических и материальных ресурсов, сокращение потребления энергоресурсов на единицу выпускаемой продукции;

2) Обеспечить соблюдение требований законодательства Республики Узбекистан в области энергоэффективности;

3) Вовлечение всех работников к деятельности по экономии энергетических ресурсов, снижению себестоимости выпускаемой продукции.

В связи с этим в 2014 году по проекту компании «OUTOTEC» началось строительство нового сернокислотного цеха производительностью 500 тысяч тонн серной кислоты в год. Реализация проекта позволит вовлечь весь объём конвертерных газов в сернокислотное производство и улучшит экологический бассейн в регионе, а также снизит затраты на производство серной кислоты.

В декабре 2015 года был введен в эксплуатацию новый сернокислотный цех. Проведем анализ фонда оплаты труда по сернокислотному цеху, для того чтобы увидеть какие изменения произошли в связи с вводом нового модернизированного цеха. [53, с. 1-13]

В представленной таблице 8 представлены данные за 2016 и 2017 года, смотреть Приложение Б.

Объем производства серной кислоты возрос на 48 тыс. тонн, что в процентном отношении составляет 12,01%.

Средняя зарплата по тарифу рабочих основного производства возросла на 25%, в суммовом отношении это составляет 142 тыс. сум.

Заработная плата по тарифу рабочих основного производства выросла почти на 30%.

За счет выполнения плана по выпуску серной кислоты премия за производственные показатели выросла на 53 %.

В процентном отношении премия выросла с 43% до 74%.

По цеховым расходам средняя зарплата по тарифу выросла на 16,83%. Премия в 2017 году выплачено на 72,7% больше, чем в 2016 году.

Заработная плата рабочих, занятых ремонтными работами, также выросла на 23,86%, при этом средняя зарплата по тарифу выросла на 141,4 тыс. сум.

Премии выплатили на 42% больше, чем в 2016 году, фонд премирования в суммовом отношении вырос на 238 125 тыс. сум.

Далее в таблице приведен расчет цены серной кислоты технической на 1 тонн за 2016 год и за 2017 год:

Таблица 9 – Расчет цены серной кислоты технической на 1 тонн за 2016 год [54, с. 2]

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	2016 год	
			стоимость на единицу товара (сум)	сумма на весь объем производства (тыс. сум)
I	Итого производственная себестоимость	сум	86 371,69	29 928 913
1.	Прямые материальные затраты	сум	32 702,96	11 332 001
1.1.	Сырье и материалы		348,61	120 798
	в том числе:			
	- сера в газах	тонн	348,61	120 798
	Покупные изделия, полуфабрикаты - всего		4 142,24	1 435 340
	в том числе:			
	- контактная масса	кг	4 142,24	1 435 340
1.2.	Энергозатраты		24 989,49	8 659 183
	-электроэнергия	тыс. кВт/час	16 010,84	5 547 964
	-вода	тыс. м ³	7 471,60	2 589 007
	-сжатый воздух	тыс. м ³	1 507,05	522 212
1.3.	Топливо: Природный газ	тыс. м ³	3 222,62	1 116 680
2.	Прямые затраты на труд	сум	3 753,01	1 300 466
3.	ЕСП от прямых затрат на труд	сум	918,73	318 351
4.	Прочие прямые производственные затраты	сум	-	-

Продолжение таблицы 9

5.	Накладные расходы производственного назначения	сум	48 996,99	16 978 095
5.1.	Амортизация основных фондов и нематериальных активов производственного значения	сум	9 441,33	3 271 545
5.2.	Косвенные материальные затраты	сум	8 302,64	2 876 969
5.3.	Косвенные затраты на оплату труда	сум	2 570,22	890 616
5.4.	Единый социальный платеж от косвенных затрат на труд	сум	698,51	242 042
5.5.	Расходы на капитальный и текущий ремонт	сум	18 156,92	6 291 610
5.6.	Прочие накладные расходы	сум	9 827,37	3 405 313

В 2016 году производственная себестоимость 1 тонн серной кислоты составляла 86 371,69 сум.

Прямые материальные затраты на производство 1 тонн серной кислоты составили 32 702,93 сум.

Энергозатраты на единицу продукции составили 24 989,49 сум. Прямые затраты на труд составили 3 753,03 сум, ЕСП – 918,73 сум.

Накладные расходы производственного назначения, к которым относятся амортизация, косвенные материальные и трудовые затраты, расходы на текущий и капитальный ремонты, составили 48 996,99 сум.

Таблица 10 – Расчет цены серной кислоты технической на 1 тонн за 2017 год [54, с. 13]

№ п/п	Наименование показателей	Ед. измер.	2017 год	
			стоимость на единицу товара (сум)	сумма на весь объем производства (тыс. сум)
I	Итого производственная себестоимость	сум	110 160,27	43 566 844
1.	Прямые материальные затраты	сум	41 856,55	16 553 679
1.1.	Сырье и материалы		432,22	170 937
	в том числе:			
	- сера в газах	тонн	432,22	170 937

Продолжение таблицы 10

	Покупные изделия, полуфабрикаты - всего		4 591,27	1 815 783
	в том числе:			
	- контактная масса	кг	4 591,27	1 815 783
1.2.	Энергозатраты		33 151,20	13 110 835
	-электроэнергия	тыс. кВт/час	18 265,77	7 223 856
	-вода	тыс. м ³	12 968,99	5 129 054
	-сжатый воздух	тыс. м ³	1 916,44	757 925
1.3.	Топливо: Природный газ	тыс. м ³	3 681,86	1 456 124
2.	Прямые затраты на труд	сум	4 462,43	1 764 829
3.	ЕСП от прямых затрат на труд	сум	1 115,61	441 208
4.	Прочие прямые производственные затраты	сум	-	-
5.	Накладные расходы производственного назначения	сум	62 725,68	24 807 128
5.1.	Амортизация основных фондов и нематериальных активов производственного значения	сум	19 346,58	7 651 301
5.2.	Косвенные материальные затраты	сум	12 183,00	4 818 206
5.3.	Косвенные затраты на оплату труда	сум	3 930,11	1 554 304
5.4.	Единый социальный платеж от косвенных затрат на труд	сум	982,53	388 576
5.5.	Расходы на капитальный и текущий ремонт	сум	16 530,97	6 537 766
5.6.	Прочие накладные расходы	сум	9 752,49	3 856 975

В 2017 году производственная себестоимость 1 тонн серной кислоты составила 110 160,27 сум.

Прямые материальные затраты составили 41 856,55 сум, энергозатраты – 33 151,20 сум.

Прямые трудовые затраты в 2017 году составили 4 462,43 сум, ЕСП – 1 115,61 сум.

Накладные расходы производственного назначения составили 62 725,68 сум на 1 тонн серной кислоты. [54, с. 1-78]

Итак, на АО «Алмалыкский ГМК» стимулирование трудовых ресурсов включает систему оплаты труда, поощрения, различные виды социальных льгот и выплат. Традиционная тарифная система оплаты труда и ключевые элементы ее организации в виде гарантированных ставок и должностных окладов пришли в противоречие с рыночными условиями хозяйствования и не только не выполняют стимулирующей роли в повышении результативности труда и производства, но и сдерживают эти процессы. Различного рода премии, доплаты и надбавки превратились в механическую прибавку к тарифным ставкам и окладам, слабо увязываются с конечными результатами деятельности предприятия.

Денежная мотивация является важным, но, естественно, не единственным элементом организации стимулирования высокопроизводительного труда. Заработная плата, которая является основной частью совокупного дохода работника, в последние годы в значительной мере утратила свою стимулирующую роль. В существующих формах она не восприимчива к научно-техническому прогрессу, не заинтересовывает работников в росте качества продукции, экономии ресурсов, максимальной реализации своих потенциальных возможностей, а трудовые коллективы – в использовании внутренних резервов производства.

Как правило, уровень оплаты труда слабо увязывается с его результативностью. Имеет место уравнительность в распределении, незначительны различия в дифференциации доходов от трудовой деятельности рабочих и специалистов, работников разной квалификации.

Необходимы новые подходы к обеспечению адекватности системы оплаты труда требованиям рыночной экономики: ликвидация уравнительного принципа и устранение неоправданных различий в уровне оплаты труда, необоснованных льгот и привилегий; появление мотивов трудовой деятельности и обоснование размера минимальной и максимальной заработной платы; разработка механизма связи уровня заработной платы

работника с конечными результатами его деятельности, установление социальных гарантий и мер социальной защиты. Это предполагает регулярный пересмотр условий стимулирования в соответствии с изменениями организационно-технических и социально-экономических условий труда (внедрение нового оборудования, повышение уровня механизации, сокращение ручного труда, внедрение новых форм организации труда, изменение социально-демографического и профессионально-квалификационного состава трудового коллектива).

Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы должны обеспечивать реализацию ее стимулирующей роли. Мера, качество, напряженность и интенсивность труда должны соответствовать его оплате. Основная цель системы стимулирования труда – реализация интересов предприятия, к которым относятся повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, интенсификация сбыта. Но для достижения этого требуется согласование интересов предприятия и интересов работников (признание результатов их труда, причем не только в материальном выражении, возможность самореализации).

3 Пути совершенствования оплаты труда и заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК»

3.1 Положение о составе затрат на производство и реализацию продукции АО «Алмалыкский ГМК».

Настоящее Положение устанавливает единую методику основы определения затрат по производству и реализации продукции и порядок формирования финансовых результатов хозяйствующих субъектов - юридических и физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица[55, с. 2].

Положение разработано с учетом того, что для целей бухгалтерского учета и налогообложения затраты учитываются по-разному.

Учет затрат и определение финансовых результатов деятельности предприятий для определения их конкурентоспособности – это основная цель бухгалтерского учета.

Классификация затрат, приведенная в Положении, прежде всего ориентирована на правильное и полное отражение затрат в бухгалтерском учете, а также определение финансовых результатов (прибыли или убытка) деятельности предприятия.

Перечень затрат, включаемых в себестоимость продукции и расходы периода в соответствии с настоящим Положением, определяется в целях:

- формирования полной и точной информации о всех затратах, которые возникают у предприятий в ходе производства и реализации продукции на счетах бухгалтерского учета, для определения рыночной конкурентоспособности и рентабельности его продукции;
- правильного определения налогооблагаемой базы.

Все затраты, согласно Положению, делятся на[55, с. 3]:

- затраты, которые включаются в производственную себестоимость продукции:

а) материальные затраты (прямые и косвенные);
б) затраты на труд (прямые и косвенные);
в) прочие прямые и косвенные затраты, включая накладные расходы
производственного характера;

- затраты, которые не включаются в производственную себестоимость, а входят в расходы периода, учитываемые в прибыли предприятия от основной деятельности:

- а) расходы по реализации;
- б) административные расходы;
- в) прочие операционные расходы и убытки;

- расходы по финансовой деятельности предприятия, которые учитываются при расчете прибылей или убытков от общехозяйственной деятельности:

- а) расходы по процентам;
 - б) отрицательные курсовые разницы по операциям с иностранной валютой;
 - в) переоценка средств, вложенных в ценные бумаги;
 - г) прочие расходы по финансовой деятельности;
- чрезвычайные убытки, которые учитываются при расчете прибыли или убытка до уплаты налога на прибыль.

В состав затрат на оплату труда производственного характера включаются следующие статьи:

1. Заработная плата производственного персонала за фактически выполненную работу, которая начисляется в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда, исходя из тарифных ставок, должностных окладов и сдельных расценок, включая выплаты премий, которые предусмотрены положением о премировании[55, с. 4].

2. Различного рода надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за наставничество, профессиональное мастерство.

3. Компенсации, связанные с особым режимом работы и условиями труда, в том числе:

А) Надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, которые предусмотрены графиком технологического процесса.

Б) Доплаты за работу за совмещение профессий, в многосменном режиме, расширение зон обслуживания.

В) Надбавки за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда и природно-климатических условиях, включая надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в этих условиях, по списку профессий и перечню работ, утвержденному Правительством.

Г) Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и производимые в соответствии с действующим законодательством. К ним относятся районные коэффициенты и коэффициенты за работу в пустынных, высокогорных и безводных местностях.

4. Оплата за дни отдыха (отгулы), которые предоставляются работникам при вахтовом методе организации работ, в связи с работой сверх установленной продолжительности рабочего времени, установленных законодательством.

5. Оплата за неотработанное время:

А) Оплата очередных (ежегодных) и дополнительных отпусков в соответствии с действующим законодательством, компенсаций за неиспользованные дни отпуска, перерывов в работе матерей для кормления ребенка, оплата льготных часов подростков, а также времени, связанного с прохождением медицинских осмотров[56, с. 5].

Б) Выплаты работникам с частичным сохранением основной заработной платы, которые находятся в вынужденном отпуске.

В) Оплата работникам, которые являются донорами, за дни сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови, за дни обследования в медицинских учреждениях.

Г) Оплата труда за выполнение государственных обязанностей (военные сборы, сборы по чрезвычайным ситуациям и т.п.).

Д) Оплата труда работников, не состоящих в штате хозяйствующего субъекта, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера, включая договор подряда, если расчеты с работниками за выполненную работу производятся самим хозяйствующим субъектом.

6. Другие выплаты, которые включаются в фонд заработной платы в соответствии с установленным порядком и участвующие в производственном процессе.

Отчисления на социальное страхование включают в себя:

1. Обязательные отчисления социального характера по установленным законодательством нормам к фонду оплаты труда.

2. Отчисления в негосударственные пенсионные фонды и на другие виды добровольного страхования. (Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 15.10.2003 г. N 444).

По медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» учет затрат по оплате труда, относящихся к себестоимости продукции, выглядит следующим образом. По основным цехам, производящим готовую продукцию, заработная плата и соц. страх учитывается на следующих балансовых счетах, смотреть таблицу 11[56, с. 7]:

Таблица 11 – Учет затрат по оплате труда, относящихся к себестоимости продукции по основным цехам

Цех	Наименование цеха	Дебет	Кредит
08	Цех по производству эмалипровода	2010	6710
09	Цех производства редких металлов	«Основное производство»	«Заработная плата», 6521 «Соц. страх»
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		

17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		
Продолжение таблицы 11			
Цех	Наименование цеха	Дебет	Кредит
08	Цех по производству эмалипровода	2210	6710
09	Цех производства редких металлов	«Текущий и капитальный ремонт»	«Зароботная плата», 6521 «Соц. страх»
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		
Цех	Наименование цеха	Дебет	Кредит
08	Цех по производству эмалипровода	2510	6710
09	Цех производства редких металлов	«Цеховые расходы»	«Зароботная плата», 6521 «Соц. страх»
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		
Цех	Наименование цеха	Дебет	Кредит
08	Цех по производству эмалипровода	2530	6710
09	Цех производства редких металлов	«Расходы на содержание зданий и сооружений»	«Зароботная плата», 6521 «Соц. страх»
11	Металлургический цех		
14	Цех электролиза меди		
16	Купоросный цех		
17	Цех аффинажа золота и серебра		
18	Сернокислотный цех		

На медеплавильном заводе также работают вспомогательные цеха, учет по которым ведется следующим образом, смотреть таблицу 12: [56, с. 3]

Таблица 12 – Учет затрат по оплате труда, относящихся к себестоимости продукции по вспомогательным цехам

Цех	Наименование цеха	Дебет	Кредит
33	Цех разделения воздуха	2310 «Вспомогательное производство»	6710 «Зароботная плата», 6521 «Соц. страх»
35	Специализированный ремонтно-монтажный цех		
37	Хозяйственный участок		
38	Энергоцех		
39	КИПиА		
41	Ремонтно-механический цех		
43	Цех внутризаводского транспорта		

Затраты вспомогательных цехов распределяются на себестоимость соответствующей продукции на различных этапах передела в соответствии с организационной структурой медеплавильного завода:

– пропорционально фонду заработной платы основных производственных рабочих, заявленному на каждом этапе передела – затраты по газовому и крановому хозяйству металлургического цеха, цеха КИПиА, ремонтно-механическому цеху, хозяйственному участку[56, с. 2].

– затраты по энергоцеху распределяются по каждому переделу пропорционально расходу электроэнергии в натуральном выражении.

Прогнозное распределение затрат вспомогательного производства на 2017 год по медеплавильному заводу АО «Алмалыкский ГМК» выглядит следующим образом, смотреть таблицу 13 [57, с. 2]:

Таблица 13 – Прогнозное распределение затрат вспомогательного производства

Участок	СЦРМ, %	РМЦ, %	Газовое хоз- во, %	Крановое хоз-во, %	Хоз. участок, %	КИПиА, %
Черновая медь	46	38,1	83,2	83,2	55,4	40,2
Анодная медь	9,3	7,7	16,8	16,8	11,2	8,1
Катодная медь	16,8	13,9			20,2	
Эмальпровод		2,8				
Купорос	4,2	3,5				16,8
Серная кислота	1,1	9,1			13,2	9,5
СБА	1,1	0,9				
Золото и серебро		14,4				15,2
Молибден, рений	11,6	9,6				10,2
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Под расходами периода понимаются затраты и расходы, не связанные непосредственно с производственным процессом, то есть затраты по управлению хозяйствующим субъектом, расходы по реализации продукции и прочие расходы общехозяйственного назначения[57, с. 4]:

1. Расходы на оплату труда, относящиеся к работникам управленческого персонала.
2. Отчисления на социальное страхование, относящиеся к работникам управленческого персонала.
3. Затраты на содержание, найма и аренду служебного легкового автотранспорта и служебного микроавтобуса.
4. Затраты по организации и управлению хозяйствующим субъектом и его структурными подразделениями.
5. Затраты на содержание и обслуживание технических средств управления, узлов связи, средств сигнализации, вычислительных центров и других технических средств управления, не относящихся к производству.
6. Плата за услуги телекоммуникаций, в том числе местных сетей; плата за использование абонентского номера; предоставленные в аренду каналы; мобильной, спутниковой и пейджинговой связи; использование радиочастотного спектра; сетей передачи данных, включая Интернет. (Пункт в редакции Постановления Президента РУз от 30.12.2011 г. N ПП-1675)
7. Оплата междугородных и международных телефонных переговоров. (Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 15.10.2003 г. N 444) [57, с. 3].
8. Плата за аренду зданий и помещений для административно-управленческих нужд.
9. Затраты на содержание и ремонт, а также износ (амортизация) основных средств административного назначения.
10. Затраты на командировки управленческого персонала.
11. Расходы на подготовку и переподготовку кадров, за исключением кадров для работы на вновь вводимом хозяйствующем субъекте.
12. Единовременные премии, вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения и выплаты за выслугу лет, включая натуральные

выплаты по решению самого хозяйствующего субъекта, а также суммы единого социального платежа, начисление по ним. [57, с. 4]

13. Доплаты в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка, установленные законодательством.

14. Заработная плата рабочим по основному месту работы, рабочим и специалистам хозяйствующего субъекта во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации и переподготовки кадров.

15. Оплата дополнительного отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, в соответствии с законодательством.

16. Выдача бесплатно работникам товаров, продукции и иных ценностей или выполнение для работников работ, услуг.

17. Возмещение расходов работников (питание, проезд, путевки на лечение и отдых, экскурсии и путешествия, занятия в спортивных секциях, кружках, клубах, посещения культурно-зрелищных и физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки и товары для личного потребления работников и других аналогичных выплат). [57, с. 5-6]

18. Выплаты и расходы, не учитываемые при начислении заработной платы:

А) Расходы по выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им двухлетнего возраста в соответствии с законодательством.

Б) Надбавки к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда.

В) Выплаты работникам, высвобождаемым с хозяйствующих субъектов в связи с их реорганизацией, сокращением численности работников и штатов в соответствии с законодательством.

Г) Материальная помощь, выплачиваемая работникам.

На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» статьи затрат и балансовые счета, относящихся к расходам периода представлены в таблице 14, смотреть Приложение В.

3.2 Анализ использования фонда заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».

Различают основную и дополнительную заработную плату. К основной заработной плате относится заработная плата, которая начисляется работнику за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по отдельным расценкам; тарифным ставкам; окладам; премии; доплаты в связи с отклонением от нормальных условий работы; за работу в ночное, сверхурочное время; за бригадирство; оплата простоев не по вине работника. [58, с. 6]

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков; перерывов в работе кормящих матерей; льготных часов подростков; за время выполнения государственных и общественных обязанностей; выходного пособия при увольнении.

Проведем анализ фонда заработной платы по медеплавильному заводу за 2016 и 2017 год. Весь фонд заработной платы разделен на:

- заработная плата, которая учитывается в производственной себестоимости продукции и входящая в ФОТ;
- заработная плата, которая учитывается на расходах периода и входящая в ФОТ;
- заработная плата, не входящая в ФОТ.

Таблица 15 – Себестоимость продукции, окончание на 76 странице [58, с. 1]

Наименование статей	2016 год	2017 год	Отклонения	Отклонения
	сум	сум	сум	%
Зарплата по тарифу, окладам	16 256 524 143,74	16 954 583 973,47	698 059 829,73	4,3%

Продолжение таблицы 15

Доплаты и надбавки	3 744 551 369,61	4 186 736 649,29	442 185 279,68	11,8%
Премия	12 347 563 445,12	12 576 175 528,73	228 612 083,61	1,9%
Оплата за время командировок	16 434 913,86	12 177 804,05	-4 257 109,81	-25,9%
Оплата трудовых отпусков	4 674 358 762,12	4 967 334 026,07	292 975 263,95	6,3%
Оплата за время выполнения гос. обязанностей	65 473 669,07	81 776 782,94	16 303 113,87	24,9%
Оплата донорам	29 120 893,95	16 446 384,32	-12 674 509,63	-43,5%
Оплата труда, проходящих произв. практику	9 795 825,17	8 397 232,43	-1 398 592,74	-14,3%
ИТОГО	37 143 823 022,64	38 803 628 381,30	1 659 805 358,66	

Согласно приведенной выше таблицы затраты на оплату труда работников, занятых производством продукции, за 2017 год возросли на 1 659 805 тыс. сум.

На 16 303 тыс. сум (24,9%) увеличилась оплата труда за время выполнения государственных обязанностей.

На 442 185 тыс. сум (11%) возросли доплаты и надбавки.

Зарплата по тарифу возросла на 699 059 тыс. сум, в процентном отношении данный рост составляет 4,3%.

Оплата донорам сократилась на 12 674 тыс. сум или на 43,5%.

Труд практикантов медеплавильный завод оплатил в 2017 году на 1 398 тыс. сум меньше.

Оплата времени нахождения в командировке также было оплачено меньше по сравнению с 2016 годом на 4 257 тыс. сум [58, с. 5].

Таблица 16 – Расходы периода [58, с. 6]

Наименование статей	2016 год	2017 год	Отклонения	Отклонения
	сум	сум	сум	%
Зарплата по тарифу, окладам	772 003 117,56	982 255 677,97	210 252 560,41	27,2%

Продолжение таблицы 16

Доплаты и надбавки	268 687 244,70	365 410 567,08	96 723 322,38	36,0%
Премия	8 040 575 085,49	8 668 216 631,07	627 641 545,58	7,8%
в том числе: выслуга лет	7 296 511 925,98	7 826 818 412,68	530 306 486,70	7,3%
Единовременная премия за юбилей	119 433 120,00	131 003 818,00	11 570 698,00	9,7%
Премия за производственные показатели	587 642 539,51	652 622 797,39	64 980 257,88	11,1%
Прочие виды премий	36 987 500,00	57 771 603,00	20 784 103,00	56,2%
Оплата за время командировок	30 864 557,33	95 776 382,71	64 911 825,38	210,3%
Оплата трудовых отпусков	231 339 084,58	252 729 517,07	21 390 432,49	9,2%
Материальная помощь к отпуску	1 340 896 795,95	1 437 104 864,37	96 208 068,42	7,2%
Оплата за время выполнения гос. обязанностей	652 063,27	52 287,45	-599 775,82	-92,0%
Компенсация при сокращении	110 276 774,03	32 934 565,92	-77 342 208,11	-70,1%
Оплата труда, проходящих произв. практику	185 012,54	48 788,72	-136 223,82	-73,6%
ИТОГО	10 795 479 735,45	11 834 529 282,36	1 039 049 546,91	

Согласно приведенной выше таблицы, заработная плата по расходам периода за 2017 год увеличилась на 1 039 049 тыс. сум. Рост наблюдается по всем статьям, кроме оплаты за время выполнения гос. обязанностей (снижение составило 92%), оплаты труда практикантов (снижение составило 73,6%), и компенсации при сокращении (снижение составило 70,1%).

Доплаты и надбавки к заработной плате за 2017 год возросли на 96 723 тыс. сум или на 36%, прочие виды премий возросли на 56,2%, что в денежном отношении составило 20 784 тыс. сум[58, с. 4].

Таблица 17 – Выплаты, не входящие в ФОТ [58, с. 8]

Наименование статей	2016 год	2017 год	Отклонения	Отклонения
	сум	сум	сум	%
Выплата выходного пособия	68 297 773,19	24 585 922,11	-43 711 851,08	-64,0%

Продолжение таблицы 17				
Единовременная премия при уходе на пенсию	81 835 685,33	63 443 405,03	-18 392 280,30	-22,5%
Частично-оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком	192 569 967,04	193 875 239,36	1 305 272,32	0,7%
Мат. помощь, имеющим детей-инвалидов	7 293 440,00	14 222 120,00	6 928 680,00	95,0%
Компенсационные выплаты	8 053 529,81	7 185 234,12	-868 295,69	-10,8%
Подъемные окончившим ВУЗ	0,00	2 702 475,00	2 702 475,00	100,0%
Мат. помощь афганцам и чернобыльцам	8 800 000,00	11 400 000,00	2 600 000,00	29,5%
Оплата больничных листов	1 091 989 666,96	1 017 736 492,76	-74 253 174,20	-6,8%
Материальная помощь на сельхоз. продукцию	0,00	243 300 000,00	243 300 000,00	100,0%
Вознаграждение за изобретение	16 786 000,00	30 032 425,00	13 246 425,00	78,9%
ИТОГО	1 475 626 062,33	1 608 483 313,38		

По выплатам, не входящим в фонд оплаты труда в 2017 году, сократились выплаты выходного пособия, единовременных премий при уходе на пенсию, компенсационные выплаты и оплата по больничным листам.

На 95% возросли выплаты материальной помощи работникам, имеющим детей-инвалидов, на 78,9% - вознаграждение за изобретение.

В 2017 году предприятие выплатило выпускникам ВУЗов подъемные в размере 1 702 тыс. сум. [58, с. 9]

3.3 Предложения по улучшению учета труда и его оплаты

В бухгалтерском учете наиболее трудоемким участком является участок по расчету с персоналом по оплате труда.

Работа на данном участке требует от бухгалтера высокой точности, аккуратности, максимум внимания и, безусловно, своевременного выполнения всех расчетных операций. Объектом учета являются работники

предприятия, по каждому из которых необходимо учитывать и обрабатывать данные по учету рабочего времени, начислению заработной платы [58, с. 10].

Трудности в работе бухгалтеров расчетного отдела возникают из-за частых изменений в налоговом законодательстве, непосредственно правил расчета подоходного налога, где объектом налогообложения является совокупный доход работника предприятия.

В первую очередь, бухгалтеру необходимо учесть все имеющиеся доходы работников предприятия, которые относятся к налогооблагаемому периоду. Далее необходимо правильно определить вычеты, которые должны уменьшать налогооблагаемую базу, это в свою очередь требует от бухгалтера знание налогового законодательства и постоянно меняющихся поправок к законам. Корректное отражение в бухгалтерском учете начисления заработной платы, удержаний из нее, перечислений в различные государственные и негосударственные фонды – все это должен делать бухгалтер с высокими профессиональными навыками. В данной сфере бухгалтерского учета к бухгалтерам предъявляют повышенные требования к знанию трудового, налогового законодательств, а также многих других нормативных документов.

Из-за постоянных изменений в законах, которые касаются различных налоговых льгот, выплаты пособий, расчета листов нетрудоспособности, отпускных, бухгалтерам необходимо постоянно держать руку на пульсе всех происходящих изменений.

Ежеквартальное, а в некоторых случаях ежемесячное представление отчетов во внебюджетные фонды, в налоговую инспекцию является немаловажным моментом в работе бухгалтера.

И чем больше работников числятся на предприятии, тем больше различных видов начислений и удержаний, тем самым бухгалтерам все сложнее обходится без компьютерных технологий. Поэтому в наше время компьютерных технологий бухгалтера особенно нуждаются в компьютерных

программах, которые обеспечивали правильность и скорость в бухгалтерском учете заработной платы.

Руководитель предприятия должен организовать учет заработной платы таким образом, чтобы производительность труда повышалась, улучшалась организация нормирования труда, полностью использовалось рабочее время, повышалось качество производимой продукции, укреплялась трудовая дисциплина.

В нашей работе мы рассмотрели учет заработной платы на медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК».

На предприятии трудятся более двух тысяч человек, учет заработной платы ведется тремя бухгалтерами с применением компьютерной техники.

Фонд оплаты труда включает в себя выплаты, входящие в ФОТ и выплаты, не входящие в ФОТ. [58, с. 11]

В фонд оплаты труда входит: оплата по тарифу; различные доплаты и надбавки к тарифной ставке, которые имеют стимулирующий и компенсационный характер.

На предприятии используются типовые формы документов для учета рабочего времени и заработной платы. К ним относятся наряд на сдельную работу и табель учета отработанного времени.

Синтетический учет расчетов с персоналом ведется в главной книге по счету 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и итоговых ведомостях, где по каждому человеку ведется начисление, удержание и высчитывается сумма на руки.

Порядок ведения аналитического и синтетического учета на медеплавильном заводе в целом соответствует предъявляемым требованиям нормативных актов республиканского законодательства по бухгалтерскому учету.

В ходе исследования бухгалтерского учета по заработной плате на медеплавильном заводе были выявлены и недостатки:

1) На предприятии в табелях учета отработанного рабочего времени, которые подтверждают достоверность документа, отсутствуют подписи начальников цехов, отдела труда и табельщиц. Такие документы не являются действительными. А в должностной инструкции бухгалтера одной из обязанностей является прием правильно оформленных документов. Неправильно оформленные документы должны возвращаться для исправления недочетов.

2) В таблице учета отработанного времени не всегда заполняются некоторые графы, например, работник перевелся в середине месяца на другую специальность, при этом в таблице не указывается шифр затрат, разряд, оклад. Отсутствие полной информации о переводах на другую должность может привести к искажению данных при их учете.

3) На медеплавильном заводе отсутствует график документооборота. В бухгалтерию первичные документы поступают с опозданием, и бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их. Неправильное начисление заработной платы оказывает негативное психологическое воздействие на работника и может привести к снижению производительности его труда.

4) Учетная политика, применяемая на предприятии, не отражает всех изменений, которые произошли в законодательстве.

Для устранения данных недостатков и улучшения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда предлагается:

- первичный учет документов вывести на должный уровень, конкретно это касается строгого и обязательного заполнения всех граф и реквизитов; если некоторые реквизиты не заполняются, то документ возвращать на доработку;

- создать отдел сотрудников, задача которых состояла бы в том, чтобы постоянно отслеживать различные изменения и поправки в законодательстве, разрабатывать инструкции для бухгалтеров как с этими изменениями работать, поиск различных консультативных центров, которые

помогали бы обучать бухгалтеров последним изменениям в законодательстве;

– необходимо постоянно вносить изменения в учётную политику предприятия, хотя бы 2 раза в год;

– предлагается составить весь перечень документов, которые поступают в бухгалтерию и определить сроки их сдачи, назначить ответственных лиц, отвечающих за сроки и правильное оформление данных документов.

При составлении перечня и графика приемки и сдачи документов должны соблюдаться следующие требования:

1) В первичных документах, которые поступают в бухгалтерию, должны быть полностью заполнены все графы;

2) Правильность арифметических вычислений должна проверяться при приемке документов;

3) Все документы должны быть оформлены в соответствии с требованиями законодательства РУз;

4) Исправления в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их составление с указанием даты исправления;

Рациональная организация документооборота ведет к ускорению сроков составления бухгалтерской отчетности, к повышению оперативности бухгалтерского учета, которая так необходима при управлении предприятием в нынешних условиях рынка. [58, с. 11]

Все предложения по устранению недостатков должны оказать существенное влияние на построение и организацию учетного процесса.

4 Раздел «Социальная ответственность»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-ЗБЗБ1	Рискулов Хасан Абдали угли

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01, «Экономика»
Уровень образования	Бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеословия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>1. Рабочее место специалиста ОЭАиП, Центрального аппарата АО «АГМК» Вредные производственные факторы: присутствует загазованность (промышленные выбросы), электромагнитные поля, шумы, ионизирующие излучения. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – крайне минимальна. Производственный процесс полностью автоматизирован. Для составления раздела КСО представлены исходные данные: 1. ОЭАиП, Центрального аппарата АО «АГМК» 2. Приведены также данные по преддипломной практике Отдела экономического анализа и прогнозирования.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Положение об Управлении социальных объектов АО «Алмалыкский ГМК»</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>1. База социальной сферы предприятия. 2. Организация социальных гарантий предприятия, через профсоюзный комитет. 3. Социальная поддержка сотрудников предприятия.</p>
<p><i>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>1. Проведение корпоративной благотворительности. 2. Проведение по социальному обеспечению в сфере охраны окружающей среды. 3. Предприятие взаимодействует с местными (локальной) органами власти.</p>
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. 	<p>1. Анализ правовых норм трудового законодательства – ТК на 2016 – 2017 гг.</p>

<i>– Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</i>	
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	20.12.2017
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н.		20.12.2017

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-ЗБЗБ1	Рискулов Хасан Абдали угли		20.12.2017

КСО – это система общепризнанных национальных ценностей.

Данное обязательство выходит за рамки установленного законом и подразумевает, что организации по доброй воле принимают вспомогательные меры для увеличения качества жизни сотрудников и их семей, также местного общества и сообщества в целом.

Исследование и введение осмысленной и успешной политической деятельности корпоративной социальной ответственности – это, следовательно, первый шаг к признанию не только российских компании, но компании других стран на интернациональной арене, или начало длинного пути конфигурации стандартов, наряда фирм страны. Прежде всего, КСО ориентирована на то, дабы обеспечить соответствие правилам, этическим основам и интересам стейкхолдеров, которые предполагают все слои прогрессивного гражданского общества.

В последнее время развитие КСО набирает обороты в странах Центральной Азии. Насчитывается больше и больше организаций, которые публикуют годовые доклады о собственной социальной ответственности. К примеру, эти доклады доступны на веб-сайтах множества банков, телекоммуникационных фирм, нефтяных, горнодобывающих и металлургических компаний. Впрочем, нередко это солидные организации, которые открыто разговаривают о собственной социальной ответственности. Основная масса фирм небольшого и среднего бизнеса (далее – МСБ) предпочитают про это скрывать, не придавая КСО великого значения. В тот момент некоторые солидные компании, зная социальную ответственность только лишь как филантропию, не демонстрируют собственную добродетель под страхом нападков от благотворительных организаций. И все же понимание потребности становления социальной ответственности бизнеса в странах Центральной Азии увеличивается из года в год. Впрочем, в любой стране интерпретация КСО, также работа компаний, сплетенная с социальной ответственностью, отличаются.

В Узбекистане о необходимости развития КСО заговорили совсем недавно. Развитию КСО в Узбекистане длительное время мешала политическая обстановка. Сохраняющийся тоталитарный режим ограничивая работы фирм, работающих в Узбекистане, именно тем «затормаживая» распространение общественной ответственности в стране.

Для внутреннего рынка Узбекистана понятие КСО очень свежее и пока неизученное. Одиночные фирмы знают суть концепта, не вспоминая уже о простых жителях Республики. Так, выборочный опрос адептов бизнеса и госструктур Узбекистана, проделанный независимым журналистом Нелли Каримовой в начале августа 2014 года, обнаружил, собственно большая часть респондентов трактуют КСО разносторонне, впрочем, во множества ответах выслеживается ассоциация социальной ответственности бизнеса с благотворительностью. Это снова подтверждает, что концепт КСО в Узбекистане продолжает формироваться, а многие представители бизнеса имеют искаженное осознание этого термина.

Согласно У. Алиеву и А. Каримову, социальной ответственностью в Узбекистане склонны заниматься фирмы, работа которых находится в зависимости от общественных надежд посетителей. При всем этом главными темами КСО считаются увеличение рентабельности, производительности и укрепления репутации. Тем не менее понимание узбекской общественности в отношении КСО равномерно изменяется. Большую роль в этом играет правительство. Так, к примеру, налоговым кодексом Республики Узбекистан предвидено сокращение налогооблагаемой выгоды юридических лиц на необходимую сумму вкладов в экологические, оздоровительные и благотворительные фонды, учреждения культуры, этнического образования, здравоохранения, труда и общественной обороны народонаселения, физической культуры и спорта, органы самоуправления людей, хотя менее 2-ух процентов налогооблагаемой выгоды (Ст. 159 Налогового кодекса Республики Узбекистан) Более того, в начале августа 2014 года в

Узбекистане был издан закон, воспрещающий принудительное привлечение субъектов предпринимательства к благотворительности. Сначала, данный закон был адресован бюджетным организациям.

КСО в Узбекистане промышленляют фирмы, исполняющие деятельность в всевозможных секторах экономики, от мобильных операторов до строительных и фармацевтических компаний. Однако общее количество социально сознательных фирм в стране значительно мало.

На сегодняшний день в Узбекистане идущих в ногу со временем рыночных отношении корпоративная социальная ответственность представляет собою концепцию или систему, согласно которой организации, предусматривают интересы людей, взяв на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, на клиентов, генерал. поставщиков, сотрудников и сообщества в общем. У нас в стране данную программу реализует Торгово-промышленная палата Узбекистана (ТПП), отраслевые ассоциации и объединения.

АО «Алмалыкский ГМК» ставит перед вспомогательным подразделением Управление социальными объектами (далее УСО) который обеспечивает выполнение поставленных задач и функциональных обязанностей перед сотрудниками всего комбината в целом, тем самым удовлетворяя нужды и потребности индивидуально каждого работника.

В распоряжении УСО находятся такие социальные объекты для обслуживания работников АО «Алмалыкский ГМК»:

1. детские образовательные учреждения № 2, 4, 7, 8, 9, 12, 18, 21, 22, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 39;
2. ремонтный участок;
3. участок дезинфекции и дезинсекции;
4. дом пенсионеров «Нуроний»;
5. гостиница «Весна»;

6. цех по организации питания и реализации молочной и другой продукции комбината;
7. дворец культуры «Металлург», санаторий-профилакторий (в части хозяйственного обслуживания);
8. детский парк «Болажон»;
9. аквапарк «Дельфин»;
10. спортивный комплекс «АГМК» в том числе: стадион, спортивные сооружения и спортивно-технический клуб;
11. зона отдыха «Синегорье»;
12. Детские оздоровительные лагеря «Тонг», «Металлург», «Истиклол», «Хандиза-Парвоз»;
13. пансионат «Олтин-Олма».

Одна из главных задач при оценке производительности имеющихся программ КСО – это оценка соотношения программ главным стейкхолдерам фирмы.

Стейкхолдеры – заинтригованные стороны, на которые работа организации делает как прямое, так и косвенное воздействие. К примеру, к прямым стейкхолдерам относятся покупатели либо работники фирмы, а к косвенному районному народонаселению, экологические организации и т.п. Весомым представляется то, что в долгосрочной перспективе для организации существенные прямые, но и косвенные стейкхолдеры.

Таблица 18 – Стейкхолдеры АО «Алмалыкский ГМК»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
<ul style="list-style-type: none"> • Труженики компании. • Семьи сотрудников фирмы. • Молодые люди (учащиеся колледжей и ВУЗов) • Посетители либо потребители 	<ul style="list-style-type: none"> • Народонаселение региона деятельности предприятия. • Природоохранные организации. • Профильные учреждения высшего и среднего профессионального специального образования

Текстура программ КСО формирует внешний вид комбината. Выбор программ, а, следовательно, текстура КСО находится в зависимости от целей комбината и выбора стейкхолдеров, на что будут ориентированы программы. В таблице 19, смотреть обозначен список событий, реализуемых в масштабах корпоративной общественной ответственности, реализуемых предприятием. Таблица 19 – Структура программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Создание оптимальных условий труда и отдыха	Социально ответственное поведение	Руководство и сотрудники предприятия	Постоянно	Создание максимально комфортных условий труда
Достойная оплата труда	Социально ответственное поведение	Руководство, сотрудники предприятия	Ежемесячно	Создание необходимых условий для социального благополучия сотрудников.
Жилищная политика	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия	Постоянно	Компенсации с использованием механизма банковского ипотечного кредитования, обеспечения всех сотрудников комбината жильем.
Организация санаторно-курортного отдыха работников	Социальные инвестиции	Руководство, сотрудники предприятия, медицинские учреждения	Постоянно	Содержание объектов Управления социальных объектов для отдыха работников АО «Алмалыкский ГМК» и их семей, а также пенсионеров комбината

Детские дошкольные учреждения	Социальные инвестиции	Руководство, сотрудники предприятия, медицинские учреждения	Постоянно	Содержание детских образовательных учреждений АО «Алмалыкский ГМК» в соответствии с установленными Республикой Узбекистан санитарными нормами и правилами
Организация по ремонтным работам	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия, члены их семей	Постоянно	Обеспечивает хозяйственное содержание и текущий ремонт объектов социально-культурного назначения и детских образовательных учреждений;
Организация детского оздоровительного отдыха	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия, члены их семей	2 раза в год	Создание необходимых условий для социального благополучия членов семей сотрудников
Развитие массовой физической культуры и спорта	Социальные инвестиции	Сотрудники предприятия	3 раза в год	Сплочение, поддержание и укрепление, здорового образа жизни через приобщение их к физкультуре и спорту
Корпоративное пенсионное обеспечение и социальная поддержка ветеранов	Социальные инвестиции	Ветераны и пенсионеры	Постоянно	Обеспечение достойного уровня жизни по окончании трудовой деятельности

Корпоративное обучение	Социально ответственное поведение	Руководство и сотрудники предприятия	Постоянно	Развитие персонала, формирование высокопрофессиональных кадров, создание необходимых условий для профессионального роста, формирование кадрового резерва
Конкурсы профессионального мастерства	Социально ответственное поведение; Денежные гранты	Руководство и сотрудники предприятия	Ежегодно	Создание благоприятных условий профессионального роста, повышения эффективности производства; материальное стимулирование
Корпоративные праздники (Новый год)	Социальные инвестиции	Руководство и сотрудники предприятия	Ежегодно	формирование корпоративного духа
Программа природоохранных мероприятий	Социально ответственное поведение; Социальные инвестиции	Местное население, органы местной власти; экологические организации	Ежегодно	Возрождения традиций в деле воспитания трудовой и экологической культуры.

Управление социальных объектов осуществляет следующие функции:

1. Принимает меры по повышению качества текущего ремонта, осуществляет контроль за выполнением капитального ремонта объектов социально-культурного назначения и детских образовательных учреждений;
2. Составляет графики планово-предупредительного ремонта;
3. Совершенствует экономическую деятельность управления, направленную на достижение наивысших результатов при наименьших затратах материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
4. Осуществляет планирование, учет и отчетность по финансово-хозяйственной деятельности управления;

5. Обеспечивает участки управления необходимыми материалами, оборудованием и инструментами;

6. Осуществляет учет основных фондов;

7. Осуществляет мероприятия по воспитанию детей дошкольного возраста, направленные на выполнение учебной программы «Болажон», разработанной на основании государственных требований, предъявляемых к развитию детей дошкольного возраста;

8. Осуществляет своевременную подготовку детских оздоровительных лагерей «Тонг», «Металлург», «Хандиза-Парвоз», «Истиклол», зоны отдыха «Синегорье» для летнего отдыха детей, работников комбината и их семей;

9. Организует работу по направлению работников и пенсионеров комбината в медицинские учреждения на лечение;

10. Проводит работу по укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению ответственности руководителей за создание безопасных условий труда, технику безопасности, производственную санитарии, пожарную безопасность;

С учетом перечисленных мероприятий (таб.19) определены расходы на реализацию программ КСО, заключены в таблице 20.

Таблица 20 – Затраты на программы корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

Наименование мероприятий	Единица измерения	Стоимость реализации за отчетный период
Социальные выплаты пенсионерам	млн. сум	280
Социальные льготы инвалидов	млн. сум	123
Социальные выплаты родителям, имеющие ребенка инвалида	млн. сум	105
Ремонт детских дошкольных	млн. сум	96
Корпоративные расходы	млн. сум	11.2
Подготовка зон отдыха, детских лагерей к открытию летних сезонов	млн. сум	159.3
ИТОГО:		774.5

Таблица 21 – Результаты матрицы оценки результативности деятельности компании в области корпоративной социальной ответственности

Предприятие	АО «Алмалыкский ГМК»
Исследуемый период	2017
Эталонный интегральный показатель	43
Фактический интегральный показатель	37
Нормализованный интегральный показатель, кол-во баллов	27
Степень активности КСО в соответствии с ее уровнем	Начальная
Уровень активности КСО	Уровень интегрированный ответственности

Говоря сегодня об АО «Алмалыкском ГМК», как о флагмане цветной металлургии по Центральной Азии, можно с уверенностью сказать, что в рамках предусмотренной программы и развития КСО в нашей стране, выполняются на более чем на 80%, так как работники получают полноценный отдых и комфорт, ведут здоровый образ жизни, посещают культмассовый сектор, и многое другое.

Профсоюзным комитетом АО Алмалыкский ГМК ежегодно проводятся такие социальные работы, как материальная поддержка пенсионерам и ветеранам труда, в виде денежного вознаграждения в размере пяти минимальных окладов (МЗП), что составляет на сегодняшний день более 700 тысяч сум, а также коллективно-организованно группой два раза в год выезжают по месту жительства посещают пенсионеров и ветеранов труда, путем снабжения продуктами первой необходимости и различными продовольственными товарами.

Согласно коллективному договору выделяется материальная помощь раз в год к трудовому отпуску на оздоровление сотрудников АО «Алмалыкский ГМК»

Профсоюзным комитетом один раз в год производится денежная выплата в размере одной минимальной заработной платы (МЗП) на необходимые нужды работника комбината.

АО «Алмалыкский ГМК» не остается равнодушным к жителям города и работникам комбината, проводя различные социальные и общественные работы, в рамках благоустройства и озеленения города, путем возможности проведения досуга и места отдыха, а также в 2017 году начато строительство и освоение нового месторождения «Ёшлик-1», в следствие чего будут трудоустроены более 5 тысяч человек, что повысит благосостояние граждан, и увеличит ВВП страны, а также снизит процент безработицы.

Заключение

Итак, на АО «Алмалыкский ГМК» стимулирование трудовых ресурсов включает систему оплаты труда, поощрения, различные виды социальных льгот и выплат. Традиционная тарифная система оплаты труда и ключевые элементы ее организации в виде гарантированных ставок и должностных окладов пришли в противоречие с рыночными условиями хозяйствования и не только не выполняют стимулирующей роли в повышении результативности труда и производства, но и сдерживают эти процессы. Различного рода премии, доплаты и надбавки превратились в механическую прибавку к тарифным ставкам и окладам, слабо увязываются с конечными результатами деятельности предприятия.

Денежная мотивация является важным, но, естественно, не единственным элементом организации стимулирования высокопроизводительного труда. Заработная плата, которая является основной частью совокупного дохода работника, в последние годы в значительной мере утратила свою стимулирующую роль. В существующих формах она не восприимчива к научно-техническому прогрессу, не заинтересовывает работников в росте качества продукции, экономии ресурсов, максимальной реализации своих потенциальных возможностей, а трудовые коллективы – в использовании внутренних резервов производства.

Как правило, уровень оплаты труда слабо увязывается с его результативностью. Имеет место уравнительность в распределении, незначительны различия в дифференциации доходов от трудовой деятельности рабочих и специалистов, работников разной квалификации.

Необходимы новые подходы к обеспечению адекватности системы оплаты труда требованиям рыночной экономики: ликвидация уравнительного принципа и устранение неоправданных различий в уровне оплаты труда, необоснованных льгот и привилегий; появление мотивов

трудовой деятельности и обоснование размера минимальной и максимальной заработной платы; разработка механизма связи уровня заработной платы работника с конечными результатами его деятельности, установление социальных гарантий и мер социальной защиты. Это предполагает регулярный пересмотр условий стимулирования в соответствии с изменениями организационно-технических и социально-экономических условий труда (внедрение нового оборудования, повышение уровня механизации, сокращение ручного труда, внедрение новых форм организации труда, изменение социально-демографического и профессионально-квалификационного состава трудового коллектива).

Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы должны обеспечивать реализацию ее стимулирующей роли. Мера, качество, напряженность и интенсивность труда должны соответствовать его оплате. Основная цель системы стимулирования труда – реализация интересов предприятия, к которым относятся повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, интенсификация сбыта. Но для достижения этого требуется согласование интересов предприятия и интересов работников (признание результатов их труда, причем не только в материальном выражении, возможность самореализации).

Список использованных источников

1. НСБУ №5 «Основные средства», МЮ РУз № 1229 от 20.01.2004 г.
2. Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан.
3. Учетная политика АО «Алмалыкский ГМК» 2017 г.
4. АО «Алмалыкский ГМК». 2015-2017. Коллективный договор. Алмалык : АГМК, 2015-2017. Т. I.
5. Галета И.В. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие 2017 г. 154 с.
6. Алавердов А.Р. Куроедова Е.О., Нестерова О.В. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: МФПУ Синергия, 2014. 192 с.
7. Ганин А.Н. Внедрение в производство инновационных технологий как основной фактор экономического роста предприятий радиоэлектронного комплекса // Вопросы инновационной экономики. – 2017. – Том 7. – № 1. 59 с.
8. Хайруллина М.В. Формирование экономико-управленческих и предпринимательских компетенций. // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 11. 268 с.
9. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2011. 416 с.
10. Белянова Е. Проблемы переходного периода к рыночной экономике и мировой опыт. 4-е изд. Банковский сектор. – М.: ИМЭМО, 2010. 262 с.
11. Мисько О.Н. Международная экономическая интеграция. 2015. 74 с.
12. Бутов В.И., Игнатов В.Г., Кетова Н.П. Основы региональной экономики. Уч. пособие. - М.: «МарТ», 2011. 448 с.

13. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 192 с.
14. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для бакалавров и специалистов СПб.: Питер, 2013. 202 с.
15. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие М.: Проспект, 2014. 64 с.
16. Волков Н.Г. «Учёт отклонений в стоимости материальных ценностей» // Бухгалтерский учёт. – 2012. – №5. 49-55 с.
17. Ганиходжаев Б., Суюнов Д., Хусаинов Ш. - «Пособие по корпоративному управлению», Ташкент – Адабиёт учкунлари, 2017 г. 528 с.
18. Гадоев Э.Ф. «Учет и налогообложение основных средств и нематериальных активов», - Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права». 86 с.
19. Алавердов А.Р. Куроедова Е.О., Нестерова О.В. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: МФПУ Синергия, 2014. 192 с.
20. Гайбуллаев О. Льготы в целях модернизации // Экономическое обозрение – № 3 (160) – 2013. 28-34 с.
21. Грачев А.В. Анализ и управление финансовой устойчивостью предприятия: Учебно-практическое пособие/ А.В. Грачев. - М.: Издательство «Финпресс», 2010. 208 с.
22. Грачёв А.В. Финансовая устойчивость предприятия: анализ, оценка и управление: Учебно-практическое пособие. — М.: Дело и Сервис, 2011. 328 с.
23. Кондраков Н.П. - Бухгалтерский учёт: Учебник / 4-е изд., перераб. и доп., Год издания: 2014. 656 с.
24. Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров М.: Юрайт, 2014. 492 с.

25. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: «КноРус», 2011. 45 с.
26. Новодворский В.Д. Бухгалтерская финансовая отчетность. / В.Д. Новодворского. - М.: «Омега-Л», 2014. 450 с.
27. Осипова В.Е. 2014. Цены и ценообразование. Питер : б.н., 2014. 52 с.
28. Потапов М.К. «Учёт товаров, вычеты по НДС и другие вопросы» // Российский налоговый курьер. -2011. – №19. 58-60 с.
29. Пошерстник Е. Б. Самоучитель по бухгалтерскому учету. / Е.Б. Пошерстник. – М.: НТД «Герда», 2013. 390 с.
30. Семенова, В. М. 2014. Экономика предприятия, учебное пособие, Питер : б.н., 2014. 320 с.
31. Сергеева, И.В. 2014. Экономика организаций. Учебное пособие, Питер : Проспект, 2014. 224 с.
32. Столяров Д.А. Формирование фактической себестоимости МПЗ "Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение", 2011, N 2, 25-26 с.
33. Столяров Д.В. Оценка МПЗ при их выбытии "Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение", 2011, N 4. 144 с.
34. Стиглиц Дж. Куда ведут реформы // Вопросы экономики. 2009. №7. 30 с.
35. Стражева В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности/ Под ред. – М.: Выш.шк., 2010. 480 с.
36. Хасанов Н.К., Хайдаров Ш.У. «Заработная плата на предприятии», -Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права». 2015. 100 с.
37. Хахонова Н.Н. - Бухгалтерское дело. Учебное пособие, Год издания: 2016 – 559-576 с.

38. Хейфец Б.А. Российские компании прирастают зарубежными активами // Финансы. 2010. №8. 41-46 с.
39. Борщевский И.И. Производительность труда: методы анализа и прогнозирования: учебник М.: Наука и техника, 2011. 348 с.
40. Хорин А.Н., Михалева Ж. Г. Принцип временной определенности в системе бухгалтерского учета//Аудит и финансовый анализ. 2010. № 4. 35 – 109 с.
41. Евдокимова Т.В. Анализ генезиса теоретических подходов к понятию и оценке эффективности // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3. 22–27 с.
42. Чеборюкова В.В. Типовые проводки бухгалтерском учете. Составление и анализ отчётности: Практическое пособие. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2009. 432 с.
43. Шевелев А.Е. «Учёт материалов с применением счетов 15 и 16» // Бухгалтерский учёт. – 2012. – №15. 16-20 с.
44. Официальный сайт предприятия АО «Алмалыкский ГМК» <http://agmk.uz/index.php/ru/korporativnoe-upravlenie/otchetnost/finansovie-otcheti/msfo>
45. Понятие заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html>
46. Сущность заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/
47. Экономический словарь. Электронный ресурс, режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854 Трудовой Кодекс РФ. Электронный ресурс, режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/gl21/>
48. Официальный сайт предприятия АО «Алмалыкский ГМК» <http://agmk.uz/index.php/ru/korporativnoe-upravlenie/otchetnost/finansovie-otcheti/msfo>

49. Влияние нормирования труда на оплату труда работника [Электронный ресурс]:URL: <http://www.allpravo.ru/diploma/doc44p0/instrum6555/item6566.html> (дата обращения 01.05.2018)

50. Кадры организации и производительность труда [Электронный ресурс]:URL:http://studopedia.su/4_38158_tema--kadri-organizatsii-i-proizvoditelnost. (дата обращения 01.05.2018)

51. Топ-10 с самой высокой производительностью трудаhttp://neohr.ru/issledovaniya/article_post/top-10-stran-s-samoy-vysokoy-proizvoditelnostyu-truda

52. Система оплаты труда [Электронный ресурс]: URL: <http://www.litsoch.ru/referats/read/346618/> (дата обращения 08.05.2018)

53. «Обеспечение занятости и создание новых рабочих мест в Республике Узбекистан.» Демоском weekly. № 58-584 27 января – 9 февраля 2014г. <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0583/analit05/php>

54. www.gov.uz – (Правительственный портал Республики Узбекистан).

55. www.mf.uz – (Министерство финансов Республики Узбекистан).

56. www.soliq.uz – (Государственный налоговый комитет Республики Узбекистан)

57. www.lex.uz – (Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан)

58. Занятость в Узбекистане: вызовы и перспективы. Информационный портал www.12news.uz
<http://www.12news.uz/news/2013/07/10>

Приложение А. Производительность труда в странах мира на 2017 г.

11. Австрия	£35,880.64	1628.7	£22.03
12. Франция	£31,253.33	1473.45	£21.21
13. Канада	£34,591.07	1704	£20.30
14. Финляндия	£31,177.47	1645	£18.95
15. Исландия	£34,970.35	1864	£18.76
16. Великобритания	£31,253.33	1677	£18.64
17. Япония	£28,901.75	1729	£16.72
18. Испания	£26,398.44	1688.8	£15.63
19. Италия	£27,081.16	1733.9	£15.62
20. Новая Зеландия	£27,460.45	1762	£15.58
21. Словения	£23,515.86	1561	£15.06
22. Израиль	£25,564.01	1853	£13.80
23. Корея	£29,053.46	2124	£13.68
24. Чехия	£23,971.00	1776	£13.50
25. Словакия	£22,529.71	1763	£12.78
26. Литва	£21,543.56	1834	£11.75
27. Эстония	£21,695.27	1859	£11.67
28. Португалия	£21,088.41	1857	£11.36
29. Венгрия	£19,874.69	1857.9	£10.70
30. Польша	£20,102.26	1923	£10.45
31. Греция	£20,026.41	2042	£9.81
32. Россия	£19,267.83	1985	£9.71
33. Латвия	£18,736.83	1938	£9.67
34. Чили	£17,826.54	1989.8	£8.96
35. Мексика	£13,275.08	2228	£5.96
36. Коста-Рика	£11,757.93	2216	£5.31

Приложение Б. Анализ фонда оплаты труда по сернокислотному цеху
медеплавильного завода

№	Наименование	Ед. изм.	2015 год	2016 год	Изменения, в суммах	Изменения, в %
1.	Основная заработная плата					
	Объем производства	тонн	352 720	400 841	48 121,00	12,01%
	Численность	чел.	89	95	6,00	6,32%
	Средняя зарплата по тарифу	сум	429 937	571 828	141 890,80	24,81%
	Заработная плата по тарифу	тыс. сум	459 173	651 884	192 711,00	29,56%
	Дополнительные выплаты (ночные, совмещение профессий)	тыс. сум	138 043	157 468	19 425,00	12,34%
	Другие выплаты	тыс. сум	492 979	879 233	386 254,00	43,93%
	Премия	%	47	74	27,00	36,34%
		тыс. сум	282 498	601 409	318 911,00	53,03%
	Заработная плата за время отпуска	тыс. сум	134 976	201 545	66 569,00	33,03%
	Прочие (районный коэффициент)	тыс. сум	75 505	76 279	774,00	1,01%
	Итого	тыс. сум	1 090 195	1 688 585	598 390,00	35,44%
		сум/тонн	3 090,82	4 212,61	1 121,78	26,63%
2.	Заработная плата на содержание и эксплуатацию оборудования					
	Численность	чел.	14	16	2,00	12,50%
	Средняя зарплата по тарифу	сум	544 417	534 219	-10 197,92	-1,91%
	Заработная плата по тарифу	тыс. сум	91 462	102 570	11 108,00	10,83%
	Дополнительные выплаты (ночные, совмещение профессий)	тыс. сум	19 654	27 890	8 236,00	29,53%
	Другие выплаты	тыс. сум	106 683	143 300	36 617,00	25,55%
	Премия	%	52	75	22,67	30,23%
		тыс. сум	58 148	97 850	39 702,00	40,57%
	Заработная плата за время отпуска	тыс. сум	29 489	32 802	3 313,00	10,10%
	Прочие (районный коэффициент)	тыс. сум	19 046	12 648	-6 398,00	-50,59%
	Итого	тыс. сум	217 799	273 760	55 961,00	20,44%
2.	Заработная плата по цеховым расходам					

№	Наименование	Ед. изм.	2015 год	2016 год	Изменения, в суммах	Изменения, в %
	Численность	чел.	43	52	9,00	17,31%
	Средняя зарплата по тарифу	сум	607 023	729 849	122 826,10	16,83%
	Заработная плата по тарифу	тыс. сум	313 224	455 426	142 202,00	31,22%
	Дополнительные выплаты (ночные, совмещение профессий)	тыс. сум	23 447	37 491	14 044,00	37,46%
	Другие выплаты	тыс. сум	354 083	517 405	163 322,00	31,57%
	Премия	%	30	74	44,66	60,07%
		тыс. сум	99 955	366 483	266 528,00	72,73%
	Заработная плата за время отпуска	тыс. сум	91 280	117 790	26 510,00	22,51%
	Прочие (районный коэффициент)	тыс. сум	162 848	33 132	-129 716,00	-391,51%
	Итого	тыс. сум	690 754	1 010 322	319 568,00	31,63%
4.	Заработная плата на капитальный и текущий ремонт					
	Численность	чел.	80	85	5,00	5,88%
	Средняя зарплата по тарифу	сум	598 785	740 130	141 344,98	19,10%
	Заработная плата по тарифу	тыс. сум	574 834	754 933	180 099,00	23,86%
	Дополнительные выплаты (ночные, совмещение профессий)	тыс. сум	192	0	-192,00	
	Другие выплаты	тыс. сум	614 353	809 434	195 081,00	24,10%
	Премия	%	57	75	17,97	23,98%
		тыс. сум	327 531	565 656	238 125,00	42,10%
	Заработная плата за время отпуска	тыс. сум	151 405	187 659	36 254,00	19,32%
	Прочие (районный коэффициент)	тыс. сум	135 417	56 119	-79 298,00	-141,30%
	Итого	тыс. сум	1 189 379	1 564 367	374 988,00	23,97%
5.	ВСЕГО	тыс. сум	3 188 127	4 537 034	1 348 907,00	29,73%
6.	ЕСП	тыс. сум	3 985 159	5 671 293	1 686 133,75	29,73%

Приложение В. На медеплавильном заводе АО «Алмалыкский ГМК» статьи затрат и балансовые счета, относящихся к расходам периода представлены в таблице 14:

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	б/счет	кау
1.	Зарплата управления	942101	00001
2.	Соц страх	942202	00011
3.	Зарплата рабочих	942909	00008
4.	Соц страх	942909	00010
5.	Ученические отпуска	943901	00006
6.	Соц страх	943901	00006
7.	Зарплата хлопкоробов	943907	00001
8.	Соц страх	943907	00001
9.	Выслуга лет	943908	00002
10.	Соц страх	943908	00002
11.	Доплата за дни обслед в клинике	943908	00004
12.	Соц страх	943908	00004
13.	Команд расходы, находящихся на обучении	943908	00005
14.	Соц страх	943908	00005
15.	Оплата дополнительных дней отпуска женщинам	943908	00006
16.	Соц страх	943908	00006
17.	Единовременные премии	943908	00009
18.	Соц страх	943908	00009
19.	Расходы по уходу за ребенком до 2-х лет	943909	00001
20.	Пособия уходящ на пенсию	943909	00002
21.	Соц страх	943909	00002
22.	Вых пособие при увольнении по инвалидности	943909	00006
23.	Мат помощь на погребение	943909	01134
24.	Мат помощь на сельхоз продукцию	943909	01261
25.	Соц страх	943909	01261
26.	Доплата спортвным инструкторам	943910	00006
27.	Соц страх	943910	00006
28.	Оплата дополнительных дней отпуска по колдоговору	943926	00013
29.	Соц страх	943926	00014
30.	Материальная помощь к отпуску	943926	00008
31.	Соц страх	943926	00008
32.	Пособие по потере кормильца	943926	00016
33.	Дополн дни отп за вредные условия	943926	00024
34.	Соц страх	943926	00024
35.	Больничные листы	943921	00001
36.	Затраты за содействие БРиЗ	943919	00007
37.	Соц страх	943919	00007
38.	Подъемные,окончившим ВУЗ	943924	00001
39.	Соц страх	943924	00001
40.	Соц страх с талонов	943908	00077

№ п/п	Содержание хозяйственной операции	б/счет	кау
41.	Соц страх с сверх.норм сут (служ ком-ки)	942912	00055
42.	Соц страх с сверх.норм сут (обучение)	943901	00099
43.	Материальная помощь участникам событий ДРА и ЧАЭС	943909	001160
44.	Соц страх	943909	001160
45.	Вознаграждение за изобрет (патент)	943919	00009
46.	Производственная практика	943901	00001
47.	Соц страх	943901	00001
48.	Вознаграждение членам Правления	943926	00393
49.	Соц страх	943926	00393
50.	Оплата за руководство произв практикой	943901	00011
51.	Соц страх	943901	00011

Приложение Г. Отчет о проверке на плагиат (обязательное)

Отчет о плагиате

Информация о документе:

Author:	Рискулов Хасан Абдали угли
Name:	TPU540564.doc
Url:	http://portal.tpu.ru/cs/TPU540564.doc
Группа:	Д-3БЗБ1
Индекс УДК:	331.221.1:622.3.013(575.1)
Научный руководитель:	Корнеева Ольга Юрьевна
Школа:	инженерного предпринимательства
Направление:	38.03.01, Экономика
Тема:	Совершенствование системы оплаты труда (на примере АО «Алмалыкский ГМК»)
Тип:	Выпускная квалификационная работа
Имя документа:	TPU540564.doc
URL:	http://portal.tpu.ru/cs/TPU540564.doc
Дата проверки:	30.05.2018 22:03
Модули поиска:	Интернет (Антиплагиат), Томский политехнический университет, Диссертации и авторефераты РГБ, Цитирования
Текстовые статистики:	
Индекс читаемости:	Сложный
Неизвестные слова:	в пределах нормы
Макс. длина слова:	в пределах нормы
Большие слова:	в пределах нормы

Оригинальные блоки: 72,07 %

Заимствованные блоки: 27,93%

Итоговая оценка оригинальности: 72,07%

Руководитель ВКР _____ Корнеева О.Ю.