Система принципов организации оплаты труда на предприятии ОАО Контактор

Диплом

Содержание

Введение

. Оплата труда на предприятии

1.1 Сущность и функции заработной платы

1.2 Формы и системы оплаты труда

. Система оплаты труда на ОАО «Контактор»

.1 Технико-экономическая характеристика ОАО «Контактор»

.2Анализ фонда оплаты труда на предприятии

.2.1Учет затрат на оплату труда на предприятии ОАО «Контактор»

.2.2 Организация оплаты труда на предприятии ОАО «Контактор»

.3 Расчеты среднемесячной заработной платы на предприятии ОАО «Контактор»

. Разработка рекомендаций по совершенствованию формы оплаты труда

.1 Как сделать заработную плату эластичной

.2 Система принципов организации оплаты труда на предприятии ОАО «Контактор»

.3 Принципы создания совершенствования системы стимулирования на предприятии

.4 Совершенствование социальной политики на предприятии

Заключение

Список литературы

оплата труд стимулирование заработная

Введение

В цивилизованном обществе любое реформирование экономики априори проводится во имя человека, для улучшения его благосостояния. По этой причине современные концепции социально-экономического развития выделяют сферу управленческой деятельности, связанной с регулированием доходов населения, и той их части, которая связана с трудовой деятельностью (т. е. с оплатой труда, заработной платой), подчеркивая тем самым важность этого источника дохода.

Переориентация на рыночные отношения вносит коренные изменения в регулирование доходов: прежде всего ослабление государственной роли и расширение самостоятельности регионов и предприятий (фирм) в этой области, повышение значимости рыночных регуляторов.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

В силу указанного на государственном уровне, в каждой отрасли и в каждом регионе, на отдельных предприятиях (организациях, фирмах) возникает необходимость в выработке собственной политики доходов (и заработной платы). В ней должны учитываться интересы различных групп работников (населения) и собственников, предусматриваться эффективная система занятости населения и вознаграждения за труд, меры по социальной защите населения (работников), механизмы по поддержанию доходов на уровне, обеспечивающем человеку достойную жизнь.

В настоящее время заработная плата составляет наибольшую часть дохода работника. В развитой рыночной экономике заработная плата - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата. Известны несколько рыночных моделей формирования конкретных ставок заработной платы.

С необходимостью начисления и выплаты заработной платы сталкиваются практически все хозяйствующие субъекты, занятые как в предпринимательской деятельности, так и в бюджетной сфере. От того, насколько рационально и точно определены оклады, тарифные ставки, доплаты и надбавки, во многом зависит эффективность производства, экономические и финансовые показатели деятельности организаций и учреждений.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что заработная плата является важнейшим фактором определяющим, с одной стороны, эффективность производства и, с другой стороны, уровень жизни населения.

В связи с рыночными преобразованиями не только усиливается стимулирующая функция заработной платы. Происходит переосмысление ее сущности. Это перенос акцента с оплаты по труду на оплату по стоимости. Необходимо оценить социально-экономическое содержание категории заработной платы в новых условиях.

Углубление социально-экономического содержания заработной платы переводит вопрос из теоретической плоскости в практическую. Распространенные ранее в отечественной экономике формы и системы заработной платы устаревают, показывая свою неэффективность в новых условиях хозяйствования. Вместе с тем полученную экономическую независимость на многих предприятиях восприняли как повод для упрощения организации оплаты труда, основываясь на старых принципах. Новые, рыночные методы материального стимулирования труда в нашей стране еще недостаточно разработаны. Это делает актуальным исследование современных тенденций заработной платы, особенно в области систем заработной платы.

Предприятие входит в число градообразующих предприятий Ульяновска, поэтому социально-экономическое положение работников на данном предприятии непосредственно отражается на экономических показателях региона.

В данной работе рассматривается предприятие Открытое акционерное общество «Контактор» , его характеристика, принципы и структура работы предприятия, начисление и выплаты заработной платы рабочим производственных цехов. производства, а соответственно и увеличения заработной платы работников.

Задача работы проанализировать и оценить систему оплаты труда на ОАО «Контактор». показать ее сильные и слабые стороны. А так же попытаться разработать предложения и мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии, финансовому и не финансовому стимулированию труда.

Данные технико-экономической характеристики и для анализа заработной платы берутся из годовых отчетов и собраний акционеров ОАО «Контактор».

Поэтому вопросы правильного и своевременного начисления и выплаты заработной платы актуальны не только для работников бухгалтерских служб, но и для представителей других управленческих подразделений и руководства хозяйствующих субъектов.

1. Оплата труда на предприятии

.1 Сущность и функции заработной платы

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

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

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

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда являет собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, - важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Существует ряд причин, которые влияют на размеры оплаты труда, прежде всего, уравнивание различия в её размерах. Они связаны в основном с привлекательностью и непривлекательностью профессий. Тяжелая, однообразная, грязная и опасная работа естественно должны оплачиваться гораздо выше (шахтёры, атомщики, докеры, уборщики мусора и т.д.), в противном случае не будет возможности подобрать людей на эти специальности. Точно также должна оплачиваться работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни. Именно такая оплата предназначена для того, чтобы компенсировать непривлекательные особенности вышеуказанных профессий и условий труда. Подобные различия вызванные нематериальными причинами называют уравнивающими различиями, поскольку они непосредственно не связаны с трудовыми затратами и производительностью труда.

Профессии и виды работ, которые привлекают большое количество желающих и считаются престижными, должны оплачиваться менее высокой заработной платой, однако и ставки заработной платы или гонорары в престижных профессиях (юристы, врачи, преподаватели и т.д.) должны учитывать те большие затраты, которые понесли эти люди, обучаясь своим профессиям.

Различия в заработной плате связаны не только с привлекательностью и непривлекательностью, приятностью и неприятностью, престижностью и непрестижностью профессии или вида труда. Можно привести большое число примеров, когда многие престижные профессии в то же время являются весьма высокооплачиваемые (программисты, менеджеры, работники банковской сферы и т.д.). Различия в заработной плате здесь связаны с иными причинами, а значит, не могут считаться уравнивающими, скорей их надо назвать не выравниваемыми различиями в характере труда. Такие различия основываются главным образом на качестве труда, трудности получения профессии из-за материальных затрат и времени на образование, а также необходимости определённой склонности и природных задатков к данной профессии. Эти различия определяют термином «человеческий капитал».

В современных условиях, в период рыночной экономики, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Структура доходов на предприятиях нашей страны определяется соотношением трёх основных составляющих: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.

Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20-40% к тарифной ставке.

Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства.

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работающих определённый порядок исчисления заработка. Это обеспечивает более точный учёт количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

Заработная плата выполняет несколько функций.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ - медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов. В решении этой задачи важную роль играет правильный выбор и рациональное применение форм и систем заработной платы, которые будут рассмотрены ниже.

Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус - это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом

Регулирующая функция - это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое - предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

С организацией заработной платы на предприятии связано решение двуединой задачи:

)гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

)обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему (после реализации продукции на рынке товаров) возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым, через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Экономическое назначение заработной платы - обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги. Нет ничего удивительного, что трудящиеся стремятся добиться высокой заработной платы, чтобы лучше удовлетворять свои потребности. Тем более, что высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

При общем высоком уровне заработной платы и тенденции к ее повышению растет спрос на большую часть товаров и услуг. Принято считать, что это явление ведет к созданию новых и развитию уже существующих предприятии, способствует достижению полной занятости. Сторонники экономики с высокими заработками добавляют, что в развитых промышленных странах заработная плата является и основным источником дохода и основным источником существования основной массы населения. Стимулирующее воздействие, которое она оказывает, не только более значительно, чем могут оказывать другие доходы, но и затрагивает всю страну и экономику в целом. Это здоровое воздействие, стимулирующее производство основных товаров потребления, а не дорогостоящих изделии для элиты. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятия рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Очевидно, что существует определенный предельный уровень, который нельзя превышать при установлении заработной платы. Заработная плата должна быть достаточно высока, чтобы стимулировать спрос, но при ее чрезмерном повышении есть опасность, что спрос превысит предложение, а это приведет к росту цен и запустит инфляционные процессы. Кроме того, вызовет резкое сокращение занятости в обществе и рост безработицы.

Важно, чтобы заработная плата, способствуя рационализации производства, одновременно не порождала массовую безработицу. Ясно, что вопросы заработной платы занимают важное место в повседневных заботах трудящихся, работодателей и государственных властей, а так же их отношениях между собой. В то время, как все три стороны заинтересованы в повышении общих объемах производства товаров и предоставления услуг, а следовательно, - заработной платы, прибылей и доходов, то их распределение, напротив, приводит к столкновению интересов. Самая заинтересованная сторона здесь - работодатели, их цели многосторонние - сократить издержки производства, при этом удовлетворить государственные требования по оплате труда, а так же соблюсти меру социальной справедливости и не допустить конфликтов между администрацией и рабочим коллективом.

Для работодателя сумма заработной платы, которую он выплачивает работникам наряду с прочими расходами, связанными с наймом персонала (социальные выплаты, подготовка кадров и т.д.) образуют стоимость рабочей силы - один из элементов производственных расходов.

В то время как работники интересуются прежде всего суммой получаемых ими денег и тем, что они могут на них приобрести, работодатель рассматривает оплату труда под иным углом зрения. К стоимости рабочей силы он прибавляет стоимость сырья, топлива, другие производственные расходы, с тем, чтобы определить себестоимость продукции, а затем ее продажную цену. В конечном итоге размер заработной платы влияет на размер прибыли, которую получает работодатель.

Таким образом, главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими, как интересам работника, так и интересам работодателя, является:

)обеспечение необходимого роста заработной платы;

) при снижении ее затрат на единицу продукции;

) гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная ( сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

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

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

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде, определяющих предельные значения.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов, предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики. Они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельными системам, то сейчас на частных(малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы).

Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию ,и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих..

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях : штуках, килограммах, кубических метрах, комплектах и т.д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно-сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При сдельно-премиальной системе заработок зависит не только от оплаты по прямым сдельным расценкам, но и от выплачиваемой премии за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы.

Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном(платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков.

Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы), а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно троиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции.

Применение сдельно-прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках , лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых «узких местах» производства.

При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Широкое распространение в промышленности нашла сдельно-премиальная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

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

Коллективно-сдельная система оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на «выгодные» и «невыгодные» так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всех работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок, либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен.. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

При использовании коллективных сдельных расценок заработная плата рабочего зависит от выработки бригады, сложности работ, квалификации рабочих, количества отработанного каждым рабочим времени и принятого метода распределения коллективного заработка.

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Второй - с помощью “коэффициента трудового участия”

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

Контракт подписывается руководителем предприятия и работником. Он является основой для решения всех трудовых споров.

Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное заместительство отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.

2. Система оплаты труда на ОАО «Контактор»

.1 Технико-экономическая характеристика ОАО «Контактор»

ОАО «Контактор» входит в число крупнейших заводов электротехнической промышленности России. Высококачественная продукция завода используется на всех ведущих предприятиях энергоемких отраслей России, а также стран ближнего и дальнего зарубежья.

Компания с 2007 года вошла в группу компаний Легран, одного из ведущих мировых производителей электротехнической продукции. Группа имеет коммерческие офисы и производственные площадки более чем в 60 странах, в которых трудится около 33 000 сотрудников. Ежегодно 5 % от объема продаж группа инвестирует в исследования и развитие, которые базируются на инновациях и внешнем росте.

Ассортимент изделий завода «Контактор» включает в себя:

)традиционные низковольтные автоматические выключатели на токиот 40 до 6 300 А серий ВА, А3790, А3790У, «Электрон», АВ2М;

)новую серию автоматических выключателей «Кпро» - ВА04-3\*Про на токи от 16 до 250 А, ВА50-45Про (ПРОТОН) на токи до 4000 А;

)разъединители и переключатели РЕ19 на токи от 800 до 5000 А;

)комплектные трансформаторные подстанции наружной установки мощностью до 250 кВА; РУНН для КТП внутренней установки мощностью от 400 до 1 600 кВА;

)низковольтные комплектные устройства (ЩО-70, ПР, шкафы управления и др.).

Новейшие технологии и современное оборудование позволяют выпускать продукцию самого высокого качества.

В производстве используются: литье черных и цветных металлов, литье пластмасс, все виды механической и термической обработки. Технологические процессы предусматривают применение лазерной резки, электромонтажа и сборки, гальванических и лакокрасочных работ, порошковой металлургии. Современным требованиям отвечают испытательная и ремонтная базы предприятия.

История завода началась летом 1941 года, когда было принято решение о перемещении ряда промышленных предприятий из прифронтовой полосы в тыл.

Первый эшелон с оборудованием и специалистами электроаппаратного цеха Харьковского электромеханического завода прибыл в Ульяновск в ноябре сорок первого года. Для размещения производства были отведены не отапливаемые здания торговых рядов Центрального рынка, располагавшиеся на площади Революции. Температура воздуха иногда достигала минус 50 градусов и монтаж оборудования осуществлялся в сложных условиях. Поначалу эвакуированный цех именовался "Электропускатель", затем он получил название и статус Государственного Союзного Завода №650.

Численность коллектива завода в первые годы составляла около 400 человек. Были в числе первых рабочих завода и совсем молодые подростки 13-14 лет, многие из которых так и проработали на заводе практически всю свою жизнь.

В годы войны завод в основном выпускал электрооборудование, предназначенное для оборонной промышленности страны - комплектующие для танков и, с середины 1942 года, знаменитых «Катюш». При этом предприятие успевало работать не только на «оборонку», выпускалась продукция для химической и топливной промышленности, металлургии и машиностроения, энергетики и станкостроения. В это тяжелое время в короткий срок ведущими специалистами предприятия были разработаны и запущены в производство новые конструкции электроаппаратов и усовершенствован ряд уже выпускаемых моделей. В 1944 году коллектив завода пять раз в течение года отмечался как лучший в области.

С окончанием войны на предприятии начался период строительства и становления. Уже в 1952 году были введены в эксплуатацию два новых производственных корпуса. Всего же в период до 1975 года было построено 10 корпусов, в которых расположились цеха, заводоуправление, клуб, столовая, медпункт. Важным событием стал выпуск приказа Министерства Электротехнической промышленности, согласно которому с 20 июня 1954 года предприятие получило название Ульяновского завода низковольтной аппаратуры Контактор.

Годы внедрения технического прогресса - так называют на предприятии период жизни завода с 1965 по 1976 годы. За этот срок была осуществлена коренная реконструкция четырёх производственных площадок завода со значительным увеличением производственных мощностей, повышен технический уровень производства и выпускаемых изделий. На предприятии внедрены механизированные техпроцессы, обеспечивающие повышение производительности труда, качество выпускаемых изделий и защиту окружающей среды. В это время была разработана и запущена в производство новая серия автоматических выключателей "Электрон", был начат выпуск новых автоматических выключателей серии А3700, заменивших устаревшие модели.

Продукция завода получила признание во всех отраслях промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте. Ее экспорт был направлен более чем в 40 стран мира. В 2006 году коллектив Ульяновского завода Контактор отмечает 65-летие предприятия. Контактор по праву входит в число крупнейших предприятий электротехнической промышленности России и гордится своей историей и традициями.

Открытое акционерное общество «Контактор» учреждено трудовым коллективом Организации арендаторов НПО «Контактор», выкупившим государственное имущество на основании договора аренды государственного предприятия НПО «Контактор» № 3/14-8-78 от 06 июня 1990 года и дополнительного соглашения к нему, заключенных с Министерством электротехнической промышленности и приборостроения СССР.

Общество является правопреемником Организации арендаторов НПО «Контактор» и Закрытого акционерного общества «Контактор».

Цель и виды деятельности

Основной целью деятельности предприятия является получение прибыли.

Для получения прибыли предприятие вправе осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законом,

Показатели финансово-экономической деятельности эмитента: тыс. руб.

Таблица 1.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008 | 2009 | 2010 | 1кв. 2011 |
| Стоимость чистых активов эмитента | 838 890 | 513 317 | 610 227 | 649 571 |
| Отношение суммы привлеченных средств к капиталу и резервам, % | 36.6 | 36.52 | 31.57 | 46.21 |
| Отношение суммы краткосрочных обязательств к капиталу и резервам, % | 10.43 | 35.52 | 30.43 | 38.23 |
| Покрытие платежей по обслуживанию долгов, % | -10.87 | 90.11 | 97.24 | 13.84 |
| Уровень просроченной задолженности, % | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Оборачиваемость дебиторской задолженности, раз | 4.26 | 6.57 | 10.92 | 2.19 |
| Доля дивидендов в прибыли, % | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Доля дивидендов в прибыли, % | 551.51 | 612.18 | 1 213.21 | 302.47 |
| Амортизация к объему выручки, % | 2.44 | 3.88 | 2.61 | 2.67 |

Разница чистых активов предприятия и его уставного капитала является основным исходным показателем устойчивости финансового состояния предприятия. Чем больше данный показатель для предприятия, тем лучше. В 2009г. значение этого показателя снизилось, что связано с кризисными явлениями в стране. В 2010 году и 1 квартале 2011 года прослеживается тенденция к росту данного показателя. Увеличение показателей «Отношения суммы привлеченных средств к капиталу и резервам» и «Отношения суммы краткосрочных обязательств к капиталу и резервам», характеризующие степень зависимости предприятия от заемных средств, свидетельствуют о повышении такой зависимости. Допустимый уровень зависимости определяется условиями работы предприятия и, в первую очередь, скоростью обращения оборотных средств. "Оборачиваемость дебиторской задолженности" основывается на сравнении величины этой статьи с чистым объемом продаж. Этот коэффициент показывает расширение или снижение коммерческого кредита, предоставляемого организацией. Показатель «Уровень просроченной кредиторской задолженности» равен нулю, это связано с отсутствием просроченной кредиторской задолженности и является положительным моментом для общества. Увеличение показателя «Производительность труда» в 2009 и 2010 г.г. в сравнении с сопоставимыми отчетными периодами прошлых лет характеризует увеличение объема выпущенной продукции, приходящейся на одного работника.

Таблица2. Структура кредиторской задолженности эмитента за 2010 г.: руб

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование кредиторской задолженности | Срок наступления платежа | |
|  | До 1 года | Свыше 1 года |
| Кредиторская задолженность перед поставщиками и подрядчиками | 82 644 000 |  |
| Кредиторская задолженность перед персоналом организации | 11 274 000 |  |
| Кредиторская задолженность перед бюджетом и государственными внебюджетными фондами | 28 010 000 |  |
| Прочая кредиторская задолженность | 18 296 000 |  |
| Итого | 140 224 000 |  |

Просроченная кредиторская задолженность отсутствует За 3 мес. 2011 г.: руб.

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование кредиторской задолженности | Срок наступления платежа | |
|  | До 1 года | Свыше 1 года |
| Кредиторская задолженность перед поставщиками и подрядчиками | 152 563 000 |  |
| Кредиторская задолженность перед персоналом организации | 18 957 000 |  |
| Кредиторская задолженность перед бюджетом и государственными внебюджетными фондами | 15 950 000 |  |
| Прочая кредиторская задолженность | 21 769 000 |  |
| Займы, всего | 40 036 000 |  |
| Итого | 140 224 000 |  |

Просроченная кредиторская задолженность отсутствует

Риски, связанные с приобретением размещаемых (размещенных) эмиссионных ценных бумаг

Политика эмитента в области управления рисками:

Политика эмитента в области управления рисками направлена на своевременное выявление и предупреждение возможных рисков с целью минимизации их негативного влияния на результаты финансово-хозяйственной деятельности Общества.

Основной задачей этой политики является определение всех существенных для Общества факторов риска, которые потенциально могут оказать негативное влияние на нормальную деятельность эмитента, и формирование системных подходов к предотвращению или максимальному снижению влияния этих рисков на деятельность Общества.

Отраслевые риски

ОАО «Контактор» относится к электротехнической промышленности и выпускает электротехнические изделия, которые имеют массовое применение во всех областях промышленности, организациях и быту. Продукция, выпускаемая обществом, способствует насыщению рынка приборами и механизмами, позволяющими регулировать потребление электроэнергии. Отрасль, в которой работает данное предприятие, находится в стадии постоянного развития, возможно появление конкуренции на рынке. Продукция предприятия находит применение на электростанциях всех типов: тепловых, гидроэлектростанциях, атомных и будет пользоваться спросом до тех пор, пока будут использовать электроэнергию. Изменение отпускных цен поставщиков на элементы выпускаемой продукции может существенно повлиять на уровень цен на продукцию эмитента.

Страновые и региональные риски

В целом по стране складывается благоприятный инвестиционный климат. Поскольку энергетическая отрасль в целом, и в Ульяновской области в частности, претерпевает период реформирования, любые вложения в ценные бумаги компаний, работающих в энерго-технической сфере, связаны с определенным риском. Региональные риски связаны с низким уровнем платежеспособности, что, в свою очередь, связано со сложившейся экономически неблагополучной ситуацией в регионе. Но поскольку деятельность эмитента в регионе на занятых рынках сбыта является монопольной, эмитент обладает достаточной экономической и финансовой устойчивостью. Влияние каких-либо политических факторов на деятельность эмитента незначительно.

С точки зрения Эмитента, риски, связанные с изменением общей политической ситуации на территории Ульяновской области и РФ, являются незначительными и не смогут повлиять на финансовое состояние Эмитента. Риски, связанные с возможными военными конфликтами, введением чрезвычайного положения и забастовками в РФ минимальны. Риски, связанные с географическими особенностями страны (стран) и региона, в которых эмитент зарегистрирован в качестве налогоплательщика и/или осуществляет основную деятельность, в том числе повышенная опасность стихийных бедствий, возможное прекращение транспортного сообщения в связи с удаленностью и/или труднодоступностью и т.п. - отсутствуют.

Финансовые риски

В настоящее время подверженность эмитента рискам, связанным с изменением процентных ставок и курса обмена иностранных валют, находится на среднероссийском уровне. Это связано с тем, что у эмитента нет обязательств, выраженных в иностранной валюте. Облигации, выраженные в рублях, эмитентом также не выпускались.

Финансовое состояние эмитента, его ликвидность, источники финансирования, результаты деятельности также фактически не подвержены валютным рискам, ввиду того, что эмитент осуществляет свою деятельность в России и расчеты производятся в рублях. Инфляция не оказывает влияние на выплаты по ценным бумагам ввиду того, что облигации эмитентом не выпускались.

Наиболее подвержены изменению в результате влияния указанных финансовых рисков

следующие показатели финансовой отчетности:

Кредиторская задолженность - увеличение сроков оборачиваемости,

Денежные средства - уменьшение свободных денежных средств,

Прибыль от основной деятельности - сокращение.

Правовые риски

Риски, связанные с изменением валютного регулирования:

В связи с проведением политики либерализации валютного регулирования риски, связанные с изменением валютного регулирования, рассматриваются эмитентом как минимальные.

Риски, связанные с изменением налогового законодательства:

В первую очередь в данную группу рисков входят риски, связанные с изменением налогового законодательства, повышением ставок налогов, введением новых налогов, отменой льгот по отдельным видам налогов.

Риски, связанные с изменением правил таможенного контроля и пошлин, отсутствуют. Риски, связанные с изменением требований по лицензированию основной деятельности эмитента либо лицензированию прав пользования объектами, нахождение которых в обороте ограничено (в т.ч. природные ресурсы): эмитент полностью соответствует всем лицензионным требованиям.

Риски, связанные с изменением судебной практики по вопросам, связанным с деятельностью эмитента (в том числе по вопросам лицензирования), которые могут негативно сказаться на результатах его деятельности, а также на результаты текущих судебных процессов, в которых участвует эмитент:

Изменение судебной практики по вопросам, связанным с деятельностью эмитента, не может в определенной степени повлиять на деятельность эмитента.

Риски, связанные с деятельностью эмитента

Эмитент не участвует в судебных процессах, которые могут существенным образом повлиять на его деятельность.

Эмитент не имеет сложностей с продлением лицензий.

Эмитент не имеет обязательств по долгам третьих лиц.

Риск, связанный с возможностью потери потребителей, на оборот с которыми приходится не менее чем 10 процентов общей выручки от продажи продукции, эмитент оценивает как минимальный.

ОАО «Контактор» не подвержено влиянию специфических рисков, характерных исключительно для его деятельности.

Основная хозяйственная деятельность эмитента

Виды хозяйственной деятельности (виды деятельности, виды продукции (работ, услуг)), обеспечившие не менее чем 10 процентов выручки (доходов) эмитента за отчетный период

Наименование вида продукции (работ, услуг): Производство и реализация электротехнической и электроустановочной аппаратуры

Таблица4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г. | 2009г. | 2010г. | 1кв. 2011 |
| Объем выручки (доходов) от данного вида хозяйственной деятельности, руб. | 1 186 759 000 | 817 406000 | 1 433 313000 | 367 574000 |
| Доля объема выручки (доходов) от данного вида хозяйственной деятельности в общем объеме выручки эмитента, % | 93.37 | 97.3 | 99.8 | 99.9 |

Изменения размера выручки (доходов) эмитента от основной хозяйственной деятельности на 10 и более процентов по сравнению с соответствующим отчетным периодом предшествующего года и причины таких изменений увеличение размера выручки от основной хозяйственной деятельности связано с ростом платежеспособного спроса потребителей.

Имеющие существенное значение новые виды продукции (работ, услуг), предлагаемые эмитентом на рынке его основной деятельности, в той степени, насколько это соответствует общедоступной информации о таких видах продукции (работ, услуг). Указывается состояние разработки таких видов продукции (работ, услуг).

Имеющих существенное значение новых видов продукции (работ, услуг) нет

Стандарты (правила), в соответствии с которыми подготовлена бухгалтерская отчетность и произведены расчеты, отраженные в настоящем пункте ежеквартального отчета:

Федеральный закон от 21.11.1996 г. №129ФЗ «О бухгалтерском учете», а также действующие Положения по бухгалтерскому учету, утвержденные Министерством Финансов РФ.

Материалы, товары (сырье) и поставщики эмитентаЗа 2010 г.

Поставщики эмитента, на которых приходится не менее 10 процентов всех поставок материалов и товаров (сырья)

Полное фирменное наименование: «Bticino S.p.a» Место нахождения: Италия, Милан. Доля в общем объеме поставок, %: 27.

Полное фирменное наименование: « LEGRAND SNC» Место нахождения: Франция,Лимож. Доля в общем объеме поставок, %: 14.7.

Полное фирменное наименование: «LEGRAND Zrt.». Место нахождения: Венгрия, Будапешт. Доля в общем объеме поставок, %: 12.3

Информация об изменении цен более чем на 10% на основные материалы и товары (сырье) в течение соответствующего отчетного периода по сравнению с соответствующим отчетным периодом предшествующего года

В отчетном периоде произошло изменение цен на следующие материалы и товары (сырье): Серебро-70% Цветной металл-22%

Доля импорта в поставках материалов и товаров, прогноз доступности источников импорта в будущем и возможные альтернативные источники

Доля импорта в поставках материалов и товаров в 2010 году составляет 55%, в сумме 222710003 рубля

За отчетный квартал 2011года

Поставщики эмитента, на которых приходится не менее 10 процентов всех поставок материалов и товаров (сырья):

Полное фирменное наименование: «Bticino S.p.a». Место нахождения: Италия, Милан. Доля в общем объеме поставок, %: 13

Полное фирменное наименование: " LEGRAND SNC ». Место нахождения: Франция, Лимож. Доля в общем объеме поставок, %: 10.9.

Информация об изменении цен более чем на 10% на основные материалы и товары (сырье) в течение соответствующего отчетного периода по сравнению с соответствующим отчетным периодом предшествующего года

Изменения цен более чем на 10% на основные материалы и товары (сырье) в течение соответствующего отчетного периода не было.

Доля импорта в поставках материалов и товаров, прогноз доступности источников импорта в будущем и возможные альтернативные источники.

Доля импорта в поставках материалов и товаров в 1 квартале 2011 г. составляет 38%, в сумме 134261698 рублей.

Рынки сбыта продукции (работ, услуг) эмитента

Основные рынки, на которых эмитент осуществляет свою деятельность:

Реализация продукции производится по двум направлениям: экспорт и внутренний российский рынок. Основной объем продукции поставляется в Московскую область, Ульяновскую область и другие регионы РФ.

Экспортные поставки осуществляются в Украину, в Казахстан, в Республику Беларусь, в Эстонию, в Армению.

Факторы, которые могут негативно повлиять на сбыт эмитентом его продукции (работ, услуг), и возможные действия эмитента по уменьшению такого влияния:

Усиление конкуренции, неплатежеспособность покупателей, снижение объема потребления услуг, неправильная ценовая политика эмитента - производить работы по уменьшению издержек, повышать качество оказываемых услуг.

Планы будущей деятельности эмитента

Основной продукцией ОАО «Контактор» по-прежнему остаются автоматические выключатели. В новых экономических условиях их номенклатура на АО значительно расширяется. Ведутся разработки новейших выключателей, широко оснащенных полупроводниковыми устройствами. Кроме того, освоены производством и ведутся разработки новых типов счетчиков учета электроэнергии. Проводится широкая модификация распределительных устройств, комплектуемых автоматическими выключателями и счетчиками своего производства, модернизация имеющихся типов выключателей с целью снижения материалоемкости и улучшения эксплуатационных характеристик. Движется работа по созданию новых типов выключателей на небольшие токи, товаров народного потребления с использованием новейших технологий. Получит дальнейшее развитие семейство электрических счетчиков.

Применение компьютерных технологий поднимет на новую ступень развития инструментальное производство. Планируется снижение производства убыточных типов выключателей с одновременным наращиванием перспективных типов. Планируется запуск в производство выключателей КПРО 250, выключателей 0446

Таблица 5. Основные средства за 2010 г.: тыс. руб.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование группы объектов основных средств | Первоначальная (восстановительная) стоимость | Сумма начисленной амортизации |
| Здания | 124 115 | 41 211 |
| Сооружения и передаточные устройства | 14 517 | 9 870 |
| Машины и оборудование | 373 096 | 224 770 |
| Транспортные средства | 6 883 | 5 363 |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 8 186 | 4 936 |
| Прочие основные средства | 8 750 | 205 |
| Итого | 535 547 | 286 355 |

Сведения о способах начисления амортизационных отчислений по группам объектов основных средств:

Амортизация по всем видам основных средств начисляется линейным способом. Результаты последней переоценки основных средств и долгосрочно арендуемых основных средств, осуществленной за 3 завершенных финансовых года, предшествующих отчетному кварталу, либо за каждый завершенный финансовый год, предшествующий отчетному кварталу, если эмитент осуществляет свою деятельность менее 5 лет, и за отчетный квартал.

Переоценка основных средств за указанный период не проводилась

Указываются сведения о планах по приобретению, замене, выбытию основных средств, стоимость которых составляет 10 и более процентов стоимости основных средств эмитента, и иных основных средств по усмотрению эмитента, а также сведения обо всех фактах обременения основных средств эмитента (с указанием характера обременения, момента возникновения обременения, срока его действия и иных условий по усмотрению эмитента), существующих на дату окончания последнего завершенного отчетного периода: нет сведений

Результаты финансово-хозяйственной деятельности эмитента

Таблица 6. Прибыль и убытки единица измерения: руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г | 2009г | 2010г | 1 кв.2011г |
| Выручка | 1 213 875000 | 839 918000 | 1 436 438000 | 367 808000 |
| Валовая прибыль | 406 667000 | 114 312000 | 338 885000 | 65 085000 |
| Чистая прибыль (нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | -40 238000 | -169 581000 | 96 910000 | 17 526000 |
| Рентабельность собственного капитала, % | -4.8 | -33.55 | 15.886 | 2.7 |
| Рентабельность активов, % | -3.51 | -24.2 | 12.07 | 1.85 |
| Коэффициент чистой прибыльности, % | -3.32 | -20.19 | 6.75 | 4.76 |
| Рентабельность продукции (продаж), % | 10.07 | -13.42 | 13.2 | 5.81 |
| Оборачиваемость капитала | 1.15 | 1.62 | 2.33 | 0.52 |
| Сумма непокрытого убытка на отчетную дату | -40 238000 | -169 581000 | 0 | 0 |
| Соотношение непокрытого убытка на отчетную дату и валюты баланса | 0.03 | 0.24 | 0 | 0 |

Экономический анализ прибыльности/убыточности эмитента исходя из динамики приведенных показателей. В том числе раскрывается информация о причинах, которые, по мнению органов управления эмитента, привели к убыткам/прибыли эмитента, отраженным в бухгалтерской отчетности по состоянию на момент окончания отчетного квартала в сравнении с аналогичным периодом предшествующего года (предшествующих лет):

Несмотря на значительное снижение размера выручки, валовой прибыли и получения Обществом убытка в 2009 году из-за падения спроса на продукцию (в связи с финансовым кризисом), эмитенту удалось нормализовать и улучшить свои финансовые показатели. В 2010 году размер выручки превышает докризисные показатели. В 2010г. Обществом получена прибыль, что свидетельствует об эффективном использования собственного капитала эмитента. Показатель «Рентабельность собственного капитала» показывает эффективность использования собственного капитала- сколько рублей прибыли приносит каждый рубль вложенных собственных средств. Рост данного показателя в 2010г. свидетельствует о гораздо большей эффективности использования обществом собственного капитала, чем в предыдущий и последующие годы.

Увеличение показателя «Рентабельность активов» характеризует устойчивость финансового состояния организации. Он показывает прибыль, получаемую организацией на 1 рубль стоимости активов организации, т.е. общую эффективность использования средств, принадлежащих собственникам предприятия, и заемных средств. «Рентабельность продаж» характеризует основную деятельность и показывает сколько прибыли приходится на единицу реализованной продукции В 2008г. показатель низкий из-за снижения спроса на выпускаемую продукцию в связи с финансовым кризисом, в 2010 году значение этого показателя увеличилось. Показатель «Оборачиваемость капитала» за

и 2009 гг.ниже что обусловлено низкой покупательской активностью, но начиная с 2010г. начал увеличиваться Показатель «Сумма непокрытого убытка» и показатель «Соотношение непокрытого убытка на отчетную дату и валюты баланса» в 2010 году и в 1 квартале 2011г. равен нулю, что свидетельствует о более устойчивой работе предприятия и его прибыльности, по сравнению с 2008-2009 годами

Таблица 7. Ликвидность эмитента, достаточность капитала и оборотных средств Единица измерения: руб

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г | 2009г | 2010г | 1 кв.2011г |
| Собственные оборотные средства | 575 451000 | 219 858000 | 355 317000 | 383 831000 |
| Индекс постоянного актива | 0.31 | 0.56 | 0.41 | 0.41 |
| Коэффициент текущей ликвидности | 10.08 | 2.28 | 2.95 | 2.75 |
| Коэффициент быстрой ликвидности | 3.66 | 0.81 | 0.92 | 0.75 |
| Коэффициент автономии собственных средств | 0.73 | 0.72 | 0.76 | 0.68 |

Экономический анализ ликвидности и платежеспособности эмитента на основе экономического анализа динамики приведенных показателей:

Показатель «Собственные оборотные средства» (т.е. доля собственного капитала, направленная на финансирование оборотных средств) имеет положительное значение, что свидетельствует о полном финансировании внеоборотных активов (основных средств и нематериальных активов) собственными средствами предприятия. Индекс постоянного актива - это коэффициент, отражающий отношение внеоборотных активов и средств, отвлеченных в долгосрочную дебиторскую задолженность к собственным средствам. Он показывает, какая доля собственных источников средств направляется на покрытие внеоборотных активов, т.е. основной части производственного потенциала предприятия. В течение пяти последних завершенных финансовых лет его значение соответствует требованиям рекомендованного, а именно - <=0,9.

Коэффициент текущей ликвидности характеризует общую обеспеченность краткосрочной задолженности предприятия оборотными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения его срочных обязательств. Коэффициент равен отношению оборотных активов к краткосрочным обязательствам.

С 2009 г.значение данного показателя значительно уменьшилось по сравнению с 2008 годом, что означает, что денежные средства и предстоящие поступления от текущей деятельности должны лишь частично покрывать текущие долги.

Коэффициент быстрой ликвидности - это более жесткая оценка ликвидности предприятия, помогает оценить, какую долю текущих краткосрочных обязательств может погасить предприятие, если его положение станет действительно критическим. Оптимальное значение данного показателя - Кбл=0,8-1,0. Данный показатель имеет оптимальное значение, что свидетельствует об устойчивом положении предприятия.

Коэффициент автономии собственных средств характеризует степень финансовой независимости от кредиторов и показывает долю собственного капитала в активах. Коэффициент автономии не должен снижаться ниже 0,5-0,6. Значения данного показателя на протяжении пяти последних завершенных финансовых лет свидетельствуют о финансовой независимости эмитента от кредиторов.

В целом анализ ликвидности и платежеспособности предприятия свидетельствуют о его стабильном положении.

Таблица 8Размер и структура капитала и оборотных средств эмитента: тыс. руб

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г | 2009г | 2010г | 1 кв.2011г |
| Размер уставного капитала | 40 200 | 40 200 | 40 200 | 40 200 |
| Размер резервного капитала эмитента, формируемого за счет отчислений из прибыли эмитента | 2 010 | 2 010 | 2 010 | 2 010 |
| Размер добавочного капитала эмитента, отражающий прирост стоимости активов, выявляемый по результатам переоценки, а также сумму разницы между продажной ценой (ценой размещения) и номинальной стоимостью акций (долей) общества за счет продажи акций (долей) по цене, номинальную стоимость | 91 515 | 0 | 0 | 0 |
| Размер нераспределенной чистой прибыли эмитента | 705 165 | 471 107 | 568 017 | 607 361 |
| Общая сумма капитала эмитента | 838 890 | 513 317 | 610 227 | 649 571 |

Размер уставного капитала, приведенный в настоящем пункте, соответствует учредительным документам эмитента

Таблица 9. Структура и размер оборотных средств эмитента в соответствии с бухгалтерской отчетностью эмитента

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г | 2009г | 2010г | 1 кв.2011г |
| ИТОГО Оборотные активы | 882 466 | 415 177 | 548 181 | 684 033 |
| Запасы | 550 582 | 251 538 | 340 384 | 461 335 |
| Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям | 11 568 | 15 600 | 35 122 | 34 534 |
| Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты) | 284 917 | 127 729 | 131 506 | 168 325 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 32 000 | 17 700 | 37 400 | 16 800 |
| Денежные средства | 1 931 | 2 610 | 3 769 | 3 039 |
| Прочие оборотные активы | 1 468 | 0 | 0 | 0 |

Источники финансирования оборотных средств эмитента (собственные источники, займы, кредиты):

поступление средств от реализации продукции (работ, услуг), погашение дебиторской задолженности, получение краткосрочных кредитов.

Политика эмитента по финансированию оборотных средств, а также факторы, которые могут повлечь изменение в политике финансирования оборотных средств, и оценка вероятности их появления:

Привлечение банковских кредитов необходимо для пополнения оборотных средств в случае недостаточности собственных средств.

Таблица 10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г | 2009г | 2010г |
| Запасы | 60.59 | 62,09 | 67,44 |
| Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям | 3.76 | 6,41 | 5,05 |
| Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты) | 0 | 0 | 0 |
| Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты) | 30.76 | 23,99 | 24,61 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 4.26 | 6,82 | 2,46 |
| Денежные средства | 0.63 | 0,69 | 0,44 |
| Прочие оборотные активы | 0 | 0 | 0 |

Стандарты (правила) бухгалтерского учета, в соответствии с которыми эмитент представляет информацию о своих нематериальных активах.:

Учет нематериальных активов эмитент производит в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету “Учет нематериальных активов” ПБУ 14/2007, утвержденным приказом Минфина РФ от 27.12.2007г. № 153н.

На дату окончания отчетного квартала: тыс. руб.

Таблица11

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование группы объектов нематериальных активов | Первоначальная (восстановительная) стоимость | Сумма начисленной амортизации |
| Патенты, результаты НИОКР | 5 596 | 1 376 |
| ИТОГО | 5 596 | 1 376 |

2.2 Анализ фонда заработной платы

Данные о численности и обобщенные данные об образовании и о составе сотрудников (работников) эмитента, а также об изменении численности сотрудников (работников) эмитента

Таблица 12

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г. | 2009 | 2010 | 1 кв. 2011 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 2201 | 1372 | 1184 | 1216 |
| Доля сотрудников эмитента, имеющих высшее профессиональное образование, % | 18,1 | - | - | - |
| Объем денежных средств, направленных на от, тыс. руб. | 289794 | 251453 | 235 036 | 49702 |
| Объем денежных средств, направленных на социальное обеспечение, тыс. руб. | 69211 | 46 147 | 52072 | 16542 |
| Общий объем израсходованных денежных средств, тыс. руб. | 359005 | 297 600 | 287108 | 66244 |
| Средняя заработная плата в год на 1чел.,тыс.руб. | 131,67 | 183,28 | 198,51 | 40,87 |

За три года работы предприятия среднесписочная численность работников сократилась на 1107 человек, но в 1 квартале 2011г, пошла тенденция на увеличение численности. С2008года по 2010год сократился объем денежных средств направляемых на оплату труда на 54758 тыс. руб., но произошел рост средней заработной платы.

Анализ использования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие издержки предприятия. Анализ фонда оплаты труда представляет собой одно из направлений учетно-аналитической работы системы управления предприятием.

Исследование фонда оплаты труда проводят в тесной взаимосвязи с анализом использования трудовых ресурсов и уровнем производительности труда, т.к. при росте производительности труда создаются предпосылки для повышения его оплаты. Однако средства на оплату труда должны использоваться так, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. При таких условиях создаются возможности для наращивания темпов роста расширенного производства.

Основными задачами анализа использования средств на оплату труда являются:

 систематический контроль за использованием средств на оплату труда;

 выявление возможностей экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости.

Для оценки использования фонда оплаты труда в учетно-аналитической практике субъектов хозяйствования и в специальной экономической литературе применяют деление общего фонда оплаты труда на постоянную и переменную части. От правильности определения этих показателей в значительной степени зависят результаты аналитической работы. К переменной части оплаты труда рабочих относят заработную плату сдельщиков, которая напрямую зависит от объема выпуска продукции, премии и доплаты за производственные результаты и мастерство, а также сумму отпускных, относящуюся к переменной части. К постоянной части оплаты труда рабочих относят повременную оплату труда (оплату по тарифным ставкам или окладам), а также доплаты за стаж, сверхурочное время, простои по вине предприятия и соответствующую сумму оплаты отпусков.

Таблица 13. Исходная информация для анализа фонда оплаты труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | За отчетный год | | Отклонение |
|  | по плану | фактически |  |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих, тыс. руб. | 110900 | 116220 | 5320 |
| 2.Повременная часть оплаты труда рабочих, тыс. руб. | 60760 | 62580 | 1820 |
| 3. Оплата труда служащих, тыс. руб. | 58340 | 56235 | -2105 |
| 4.Общий фонд заработной платы, тыс.руб. (п. 1 + п. 2 + п. 3), в т.ч.: | 230000 | 235035 | 5035 |
| переменная часть (п. 1) | 110900 | 116220 | 5320 |
| постоянная часть (п. 2 + п. 3) | 119100 | 118815 | -285 |
| 5. Удельный вес в общем фонде заработной платы: |  |  |  |
| переменной части | 0,65 | 0,65 | 0 |
| постоянной части | 0,35 | 0,35 | 0 |
| 6.Объемпроизводства продукции, тыс. руб. | 1400000 | 1433313 | 33313 |
| 7. Среднесписочная численность персонала, чел. | 1184 | 1184 | 0 |
| 8.Среднегодовая Заработная плата одного работника, тыс. руб. | 194,256 | 198,509 | 4,256 |
| 9. Среднегодовая выработка на одного работника, тыс. руб. | 1182,432 | 1210,568 | 28,136 |

На основании данных проведем анализ фонда оплаты труда в следующей последовательности:

абсолютное и относительное отклонения фактической величины фонда заработной платы от плановой.

Абсолютное отклонение определяется как разница между фактическим и плановым значением фонда заработной платы:

ФЗПабс. = ФЗПфакт.-ФЗПпл.= 5035тыс. руб.,(1)

где ? ФЗП абс. - абсолютное отклонение фонда заработной платы;

ФЗПпл. - фонд заработной платы по плану;

ФЗПфакт. - фонд заработной платы фактически.

Относительное отклонение - разность между фактической суммой фонда оплаты труда и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству. При этом корректируется только переменная часть фонда оплаты труда, которая изменяется пропорционально объему производства:

ФЗПотн. = ФЗПфакт. - ФЗПскоррект.= 235035-235290= - 255тыс. руб.,

ФЗПскоррект. = ФЗПпост.пл. + ФЗПпер.пл. \* КВП= 119100 + 110900 \* (1433313/ 1400000) = 235290тыс. руб.,

где ФЗПотн. - относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗПскоррект. - скорректированный фонд заработной платы;

ФЗП пост.пл.- постоянная часть фонда заработной платы по плану;

ФЗП пер.пл. - переменная часть фонда заработной платы по плану;

КВП - коэффициент выполнения плана по производству.

Следовательно, относительный перерасход фонда оплаты труда составила - 255 тыс. руб. и была вызван увеличением объема производства, что является количественным фактором и не может характеризовать качественную сторону использования средств на оплату труда.

.2.1 Учет затрат на оплату труда на предприятии ОАО «Контактор»

Предприятие «Контактор» является производственным. Тип этого предприятия - открытое акционерное общество ОАО По величине оно является крупным, так как среднесписочная численность работников 1184 человек. Учредительным документом ОАО «Контактор» служит учредительный договор и устав общества. В учредительном договоре этого общества сказано, что его учредитель обязуются создать общество, и определяет порядок деятельности по его созданию. Также в учредительном договоре определяется размер уставного капитала, состав учредительного общества, состав органов общества.

Учет затрат предприятия на оплату труда подразделяется на следующие:

)управленческий

)налоговый

)бухгалтерский.

Управленческий учет затрат на оплату труда основан на том, что затраты на оплату труда рассматриваются как часть всех затрат предприятия. С данным видом учета связаны вопросы статистической отчетности, которую предприятия в установленном порядке представляют в органы статистики. Одним из основных понятий управленческого учета заработной платы является «фонд заработной платы»

При планировании фонда заработной платы (ФЗП) предприятие считает необходимым обязательное соблюдение следующих условий:

)рост производительности труда должен опережать рост заработной платы;

)общая сумма заработной платы всех категорий работающих не должна превышать лимита, определяемого по нормативу заработной платы на 1р. продукции, утвержденного для каждого года в пятилетнем плане экономического и социального развития предприятия.

Общий годовой ФЗП рабочих работающих на предприятия, рассчитанный по нормативу заработной платы на 1р. продукции:

З об.н = Нэ \* Q пл

где Н э - норматив заработной платы на 1р. нормативно-чистой или товарной продукции предприятия на планируемый год в соответствии с пятилетним планом или цеха, которому норматив утверждается предприятием;пл - плановый объем нормативно-чистой продукции или товарной продукции в неизменных ценах.

Планируемый фонд заработной платы З пл ≤ З об.н.

Годовой фонд прямой сдельной заработной платы основных рабочих-сдельщиков рассчитывается по формуле :

З сд = N Σ i h i = N (Т1 h1 + Т2 h2 +... + ТT hT)

где N - годовой объем выпуска деталей, шт.; - число операций технологического процесса обработки детали;

Т1, Т2 ,..., ТT - трудоемкость обработки детали на 1-й, 2-й и последующих операциях, ч; , h2,..., hT - часовая тарифная ставка для работ, выполняемых на 1-й, 2-й и последующих операциях, руб.

Годовой фонд прямой повременной заработной платы основных рабочих-повременщиков вычисляется по формуле

З пв = Fэ s (Т1 С1 + Т2 C2 +... + ТТ CТ) (8)

где F - эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего, ч; - число рабочих смен в сутки;

Т1, Т2,..., ТТ - часовые тарифные ставки 1-го, 2-го и последующих разрядов, руб.;

С1, С2,..., С Т - явочное число рабочих в одну смену соответственно по разрядам работ, чел.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2008г. | 2009 | 2010 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 2201 | 1372 | 1184 |
| Среднесписочная численность производственного персонала, чел. | 2183 | 1124 | 967 |
| Фонд заработной платы | 289794 | 251453 | 235036 |
| Выплаты по соц. обеспечения | 69211 | 46 147 | 52072 |
| Общий объем израсходованных денежных средств, тыс. руб. | 359005 | 297 600 | 287108 |
| Средняя заработная плата в год на 1чел.,тыс.руб. | 131,67 | 183,28 | 198,51 |
| Выручка | 1213875 | 839918 | 1436438 |
| Валовая прибыль | 406667 | 114312 | 338885 |
| Выработка продукции на одного работника производства тыс.руб. | 556,06 | 747,25 | 1485,45 |

Расчеты среднемесячной заработной платы на предприятии ОАО «Контактор»

Зная тарифные ставки, рассчитаем месячные заработные платы работников предприятия по профессиям с премией от 10% до 50%, приняв рабочий месяц за 21 день, если каждый день отработано по 8 часов, по формуле:

З/П= Т\*F\*Q

где Т - тарифная ставка, в руб.;- отработанные часы (в данном случае const=168), в ч.;- размер З/П с учетом премии, в %.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Тарифная ставка | Отработанное время ч. | Премия % |
| П/рабочие | 48,5 | 168 | 110 |
| Литейщик | 42,86 | 168 | 112 |
| Прессовщик | 91,7 | 168 | 115 |
| Токарь | 54 | 168 | 120 |
| Наладчик | 73,75 | 168 | 148 |
| Мастер производства | 91,7 | 168 | 130 |
| Помощник мастера | 69,35 | 168 | 147 |

1) П/рабочие, тарифная ставка  48,5:

З/П=48,5\*168\*110%=8962,8 рублей

2) Литейщик, тарифная ставка  42,86

З/П=42,86\*168\*112%=8064,5 рублей

3) Прессовщик, тарифная ставка  91,7

З/П=91,7\*168\*115%=17716,4 рублей

4) Токарь, тарифная ставка  54,3

З/П=54\*168\*120%=10886,4 рублей

5) Наладчик, тарифная ставка  73,75

З/П=73,75\*168,148%=18337,2 рублей

6) Мастер производства, тарифная ставка  91,7

З/П=91,7\*168\*130%=20027,3 рублей

7) Помощник мастера, тарифная ставка  69,35

/П=69,35\*168\*147%=17126,7 рублей

Самые большие тарифные ставки имеют мастера производства, за сложность работы и прессовщики, за тяжесть работы, которая составляет 91,7 руб./ч.. Средние тарифные ставки имеют наладчики (73,75 руб./ч.), Помощники мастера(69,35 руб./ч.) и токари (54 руб./ч.). И самые маленькие тарифные ставки у простых рабочих (48,5 руб./ч.) и у литейщиков (42,86 руб./ч.). Тарифные ставки не достаточно хорошо учитывают сложность и вредность работы, к сожалению, этот недостаток практически не сглаживается посредством премии (проценты от заработной платы), которая самая высокая у мастеров производства (48%), прессовщиков (47%) и у наладчиков (30%). У помощники мастеров премия составляет 20%, у литейщиков - 15%, у токарей - 12%. Наименьшая премия начисляется простым рабочим - всего лишь 10 %.

Основными показателями премирования на рассматриваемом предприятии являются:

 прибыль от реализации;

 рентабельность;

 выполнение тематических задач;

 качество работы;

 экономия энергоресурсов;

 выполнение плана собственными силами;

 выполнение плана материально-технического снабжения подразделений;

 выполнение планов обучения работников.

Премирование рабочих предприятия производится по результатам работы за месяц.

Мастера производства премируются за:

а) выполнение плана по выработке премия начисляется в размере 30%;

б) за качественное выполнение работ премия начисляется в размере 50%.

Рабочие по прессовке и заточке конструкций премируются:

а) за выполнение плана по выработке в натуральных измерителях свышеустановленных норм на человеко-день премия начисляется в размере 10% тарифной ставки;

б) за качественное выполнение работ - 30% тарифной ставки.

Литейщики премируются:

а) за выполнение плана по литью пластмассы на человеко-день - 10% тарифной ставки;

б) за качественное выполнение работ - 30%.

Рабочие на погрузо-разгрузочных работах работ премируются за соблюдение и сокращение норм постоя транспортных средств до 30%.

На предприятии так же действует положение о вознаграждении работников за многолетнюю плодотворную работу, активное участие в общественной жизни коллектива и в связи с юбилейными датами. Вознаграждения выплачиваются в следующих размерах: по случаю 50-летия работника при стаже работы в Акционерном обществе: от 1 до 6 лет - 0,15 оклада (тарифа); от 7 до 12 лет - 0,30 оклада (тарифа); свыше 12 лет -0,50 оклада (тарифа).



Рисунок 2 - Структура заработной платы на предприятии ОАО «Контактор»



Рисунок 3 - Распределение заработной платы между работниками предприятия ОАО «Контактор» т.р.

Отпускные выплата на предприятии ОАО «Контактор» рассчитывается по формуле:

Отп=З/Пг/Fд\*Fо

где Отп - отпускные выплаты;

З/Пг - сумма всех месячных заработных плат за период;д - количество дней отработанных за период;о - количество дней отпуска.

Отп=23335/197,4\*28=3309,93 рублей

Больничные выплата на предприятии ОАО «Контактор» выплачиваются, если работником в бухгалтерию предоставляется «Листок нетрудоспособности». Эти выплаты рассчитываются по формуле

Бол=З/Пг/Fд\*0,8\*Fб

где Бол - больничные выплаты;

З/Пг - сумма всех месячных заработных плат за период;д - количество дней отработанных за период;о - количество дней больничного.

Бол=86845,49/311\*0,8\*12=2680,76 рублей

Проанализировав фонд оплаты труда рассмотрев его динамику, видим что рост заработной платы напрямую зависит от увеличения спроса на продукцию предприятия, а так же от количества персонала работников. При этом как видно системой оплаты труда на предприятии является повременно-премиальная

Но, тем не менее, система заработной плата на данном предприятии оставляет желать лучшего. Она не равномерно распределена между рабочими. Также слабо учитывается производительность труда и сложность работы, тарифные ставки несовершенны.

Рассмотрев в общих чертах систему оплаты труда на ОАО «Контактор», стоит отметить много хороших сторон и явных преимуществ достигнутых ее организаторами.

Но для более полного удовлетворения личных и общественных потребностей, решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, работников предприятия нужно поставить в такие условия, которые будут побуждать их наращивать высокоэффективную технику, улучшать использование производственных ресурсов. Для этого механизм материального стимулирования целесообразно строить на научно обоснованных критериях оценки деятельности предприятия, структурных подразделений. Речь идет о необходимости использования показателей, отражающих конечный хозяйственный результат труда каждого члена коллектива.

3. Разработка рекомендаций по совершенствованию формы оплаты труда

.1 Как сделать заработную плату эластичной

Можно ли добиться большей эластичности заработной платы в направлении понижения, чтобы смягчить воздействие уменьшения совокупного спроса на безработицу? Большинство современных экономистов считают, что долгосрочные договоры профсоюзов, наряду с другими причинами, делают заработную плату неэластичной в направлении понижении, по крайней мере, в краткосрочном периоде. Следовательно, снижение спроса на труд, сопровождающее спад производства, в первую очередь влияет на занятость. В данном предложении содержится попытка повысить эластичность ставок заработной платы в направлении понижения, с тем, чтобы функционирование рынков труда в большей степени соответствовало требованиям классической модели и тем самым приводило бы к повышению стабильности занятости.

По существу предложение это состоит в том, что часть заработной платы должна быть непосредственно связана с рентабельностью предприятия; какая-то часть вознаграждения рабочих должна представлять собой долю в прибылях. Например, вместо гарантированной ставки заработной платы 250 руб. в час, рабочим было гарантировано 150 руб. в час (основная ставка заработной платы) и дополнительное вознаграждение в размере заранее установленного процента от полученной прибыли фирмы (долевая заработная плата). Общее вознаграждение (основная ставка плюс долевая ставка) может превысить 250 руб. в час или упасть ниже этого значения в зависимости от экономического положения предприятия.

Как повлияет такая перспектива на занятость? Пусть рабочие получают 250 руб. в час: 150 руб. в виде гарантированной ставки заработной платы, а другую 100 руб. как вознаграждение от долевого участия в прибыли. Теперь предположим, что происходит спад производства и снижение, как реализации продукции, так и в прибыли предприятия. В результате этого доход от участия в прибылях может снизиться и упасть с 100 руб. до нуля, так что фактически выплаченная фирмой заработная плата понизится с 250 до 150 руб. При данном новом пониженном спросе на труд, когда заработная плата упала до 150руб., а не осталась на фиксированном уровне в 250 руб., фирма предпочтет нанимать больше рабочих. Это предложение в отношении заработной платы побудит руководителей нанимать рабочей силы больше, чем раньше, и одновременно приведет к сокращению циклической безработицы. При обычной системе заработной платы рабочий получат работу только тогда, когда он или она произведут продукции больше, чем гарантированная заработная плата в 250 руб. При системе долевого участия в прибылях будет выгодным нанимать дополнительное количество рабочих, так как они произведут дополнительную продукцию стоимостью больше 100 руб.

Существует несколько систем участия в разделении прибыли. Многие из них связаны не с конечными результатами деятельности предприятия, а с отдельными показателями, отражающими факторы повышения конкурентоспособности.

В качестве примера одной из таких систем участия в прибыли можно привести систему Ракера, разработанную в 50-х годах. Эта система базируется на премировании работников за повышение объема продукции в расчете на единицу заработной платы и применяется на предприятиях капиталоемких отраслей. Применение данной системы предусматривает три этапа:

1) определяется объем условно чистой продукции: из объема продаж вычитаются проценты за кредит, изменение товарных запасов, стоимость сырья и материалов, а также другие выплаты внешним организациям;

2) определяется стандарт Ракера, т.е. доля фонда заработной платы в объем условно чистой продукции (средняя величина за ряд лет);

) определяется объем премиального фонда: фактический объем условно чистой продукции умножается на стандарт Ракера и вычитается фактически выплаченная работникам заработная плата.

Целью использования подобных систем является увеличение заинтересованности работников в повышении эффективности своего труда

Система заработной платы с долевым участием в прибылях подвергается серьезной критике. Утверждается, например, что данная система ставит под угрозу исторические завоевания рабочих и приведет к замораживанию заработной платы. Кроме того, критикуется и предположение, что при пониженных гарантированных ставках заработной платы предприниматели будут охотнее применять технологии с использованием относительно меньшего объема капитала и относительно большего объема труда.

.2 Система принципов организации оплаты труда на предприятии ОАО «Контактор»

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

)принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

)принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

)принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

)принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Заработная плата, будучи основным источником доходов трудящихся, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным факиром мотивацию труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработку плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. В строительстве в качестве показателей производительности труда используются либо выработка одним рабочим определенного количества продукции за установленный период, либо трудоемкость производства единицы определенного вида работ. Основным показателем производительности труда в строительстве является годовая выработка на одного работника, занятого на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах. Этот показатель стоимостной. Используются также натуральные показатели трудоемкости отдельных видов работ, исчисленные в виде затрат труда в человеко-днях на единицу работ. А также существуют показатели, базирующиеся на чистой продукции и условно-чистой продукции.

.3 Принципы создания совершенствования системы стимулирования на предприятии

Современный этап экономических реформ в России характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы стимулирования наемных работников. Рассмотрим некоторые направления решения этой задачи. При создании системы стимулирования следует исходить из разработанных в теории управления и применяемых в рыночной экономике принципов:

 комплексность;

 системность;

 регламентация;

 специализация;

 стабильность;

 целенаправленное творчество.

Остановимся на сущности этих принципов. Первый принцип - комплексность. Комплексность предполагает, что необходим всесторонний подход с учетом всех возможных факторов: организационных, правовых, технических, материальных, социальных, моральных и социологических. Организационные факторы - это установление определенного порядка проведения работ, разграничение полномочий, формулирование целей и задач. Правильная организация производственного процесса закладывает фундамент под дальнейшую эффективную и качественную работу. С организационными факторами тесно взаимодействуют правовые факторы, которые служат для обеспечения соответствия прав и обязанностей работника в процессе труда с учетом возложенных на него функций. Это необходимо для правильной организации производства и дальнейшего справедливого стимулирования. Технические факторы предполагают обеспечение персонала современными средствами производства и оргтехникой. Так же как и организационные, эти аспекты являются основополагающими в работе предприятия. Материальные факторы определяют конкретные формы материального стимулирования: заработную плату, премии, надбавки и их размер. Социальные факторы предполагают повышение заинтересованности работников путем предоставления им различных социальных льгот, оказания социальной помощи, участия работников в управлении коллективом. Моральные факторы представляют комплекс мероприятий, целью которых является обеспечение положительного морально-нравственного климата в коллективе, правильный подбор и расстановку кадров, различные формы моральных поощрений. Физиологические факторы включают комплекс мероприятий, направленных на сохранение здоровья и повышение работоспособности сотрудников. Эти мероприятия проводятся в соответствии с санитарно-гигиеническими, эргономическими и эстетическими требованиями, которые содержат в себе нормы по оснащению рабочих мест и установлению рациональных режимов труда и отдыха. Физиологические факторы играют не менее важную роль в повышении эффективности и качества выполняемой работы, чем остальные. Все перечисленные факторы должны применяться не по отдельности, а в совокупности, что дает гарантию получения хороших результатов. Именно тогда станет реальностью значительное повышение эффективности и качества работы. Принцип комплексности уже в своем названии определяет проведение указанных мероприятий не по отношению к одному или нескольким сотрудникам, а по отношению ко всему коллективу предприятия. Такой подход даст значительно больший эффект на уровне всего предприятия.

Второй принцип - системность. Если принцип комплексности предполагает создание системы стимулирования с учетом всех ее факторов, то в принципе системности предполагается выявление и устранение противоречий между факторами, их увязка их между собой. Это дает возможность создания системы стимулирования, которая внутренне сбалансирована за счет взаимного согласования ее элементов и способна эффективно работать на благо организации. Примером системности может быть система материального и морального стимулирования наемных работников, основанная на результатах контроля качества и оценки вклада работника, то есть существует логическая взаимосвязь между качеством и эффективностью работы и последующим вознаграждением.

Третий принцип - регламентация. Регламентация предполагает установление определенного порядка в виде инструкций, правил, нормативов и контроль над их выполнением. В этой связи важно разграничить те сферы деятельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля над их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу. При создании системы стимулирования объектами регламентации должны быть конкретные обязанности того или иного сотрудника, конкретные результаты его деятельности, затраты труда, то есть каждый сотрудник должен иметь полное представление о том, что входит в его обязанности и каких результатов от него ждут. Кроме того, необходима регламентация и в вопросе оценки конечной работы, то есть должны быть четко установлены те критерии, по которым будет оцениваться конечная работа сотрудника. Такая регламентация, тем не менее, не должна исключать творческий подход, который в свою очередь также должен быть учтен в последующем вознаграждении работника. Регламентация содержания выполняемой работы сотрудников предприятия должна решать следующие задачи:

1) определение работ и операций, которые должны быть возложены на работников;

2) обеспечение работников необходимой им для выполнения возложенных на них задач информацией;

) распределение работ и операций между подразделениями предприятия по принципу рациональности;

) установление конкретных должностных обязанностей для каждого работника в соответствии с его квалификацией и уровнем образования.

Регламентация содержания труда служит повышению эффективности выполняемой работы. С точки зрения стимулирования выполняемой работы очень важную роль играет регламентация результатов выполняемой работы. Она включает в себя:

 определение ряда показателей, характеризующих деятельность подразделений предприятия и каждого работника в отдельности, которые учитывали бы вклад подразделений и отдельных работников в общий результат деятельности предприятия;

 определение количественной оценки по каждому из показателей;

 создание общей системы оценки вклада работника в достижение общих результатов деятельности с учетом эффективности и качества выполняемой работы.

Таким образом, можно сказать, что регламентация в вопросах стимулирования играет очень важную роль, упорядочивая систему стимулирования на предприятии.

Четвертый принцип - специализация. Специализация - это закрепление за подразделениями предприятия и отдельными работниками определенных функций и работ в соответствии с принципом рационализации. Специализация является стимулом к повышению производительности труда, возрастанию эффективности и улучшению качества работы.

Пятый принцип - стабильность. Стабильность предполагает наличие сложившегося коллектива, отсутствие текучести кадров, наличие определенных задач и функций, стоящих перед коллективом и в порядке их выполнения. Любые изменения, происходящие в работе предприятия, должны проходить без нарушения нормального выполнения функций того или иного подразделения предприятия или сотрудника. Только тогда не будет снижения эффективности и качества выполняемой работы.

Шестой принцип - целенаправленное творчество. Здесь необходимо сказать о том, что система стимулирования на предприятии должна способствовать проявлению работниками творческого подхода. Сюда можно отнести и создание новых, более совершенных изделий, технологий производства и конструкций применяемой техники или видов материалов, и поиск новых, более эффективных решений в области организации производства и управления. На основе результатов творческой деятельности предприятия в целом, структурного подразделения и каждого отдельного работника предусматриваются меры материального и морального стимулирования. У работника, знающего, что предложение, выдвинутое им, принесет ему дополнительные материальные и моральные выгоды, появляется желание творчески мыслить. Особенно серьезно нужно подойти к стимулированию творческого процесса в научно-конструкторских коллективах. При организации системы стимулирования на предприятии необходимо учитывать пропорции в оплате между простым и сложным трудом, между работниками различных квалификаций. При создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом. Гибкие системы стимулирования на сегодняшний день получили широкое распространение в зарубежных странах с развитой экономикой. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и т.д., и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев, и гибкие системы социальных льгот. Только применение всех форм стимулирования, рассчитанных на применение по отношению ко всем работникам организации, может дать необходимый эффект.

Как показывает опыт, на российских предприятиях в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования наемных работников являются:

 недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;

 отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная оценка индивидуальных трудовых показателей наемных работников;

 отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;

 негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты.

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта. Так, недостаточная гибкость в оплате труда решается введением современных форм вознаграждения, зависящих от результатов трудовой деятельности. Такими формами являются гибкие системы оплаты, где наряду с постоянной частью заработка есть переменная часть в виде участия в прибылях, коллективных премий и т.д. Вопросы необъективной оценки результатов деятельности наемных работников связаны опять же с устаревшим механизмом оплаты труда, не учитывающим индивидуальные достижения работника и результат деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может быть создана на основе описания рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. И на основе участия в прибылях по отношению к гибкой части заработка.

Справедливая оплата руководителей, специалистов и служащих также должна быть основана на тех же принципах, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих сложность решаемых задач, уровень ответственности, число подчиненных и др. Именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием обоснованной оценки рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием работников в прибылях и коллективных премиях за снижение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты. Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников.

Поэтому применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путем применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников. Предприниматель, решая вопрос о создании на предприятии системы стимулирования наемных работников, должен учитывать и такой макропоказатель, не зависящий от эффективности и качества труда работников и коллектива предприятия в целом, как индекс потребительских цен. Соответственно, наличие такого показателя делает необходимым автоматическую индексацию заработной платы с учетом изменения индекса цен за определенный период. Система стимулирования на предприятии должна четко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения. Любые виды стимулирования должны быть целевыми и гласными, потому что ожидать от сотрудников улучшения эффективности и качества выполняемой работы можно только тогда, когда они знают, что их труд оплачивается справедливо. Система стимулирования должна соответствовать принципу: оплата должна соответствовать труду. Говоря о системе стимулирования наемных работников, необходимо выделить основные требования к ней. К таковым можно отнести:

1) ясность и конкретность системы стимулирования в целом, положений о заработной плате и дополнительных выплатах;

2) четкое изложение трудовых обязанностей работника;

) создание системы объективной оценки работников и исключение субъективности в оценке;

) зависимость размера заработной платы от сложности и ответственности работы;

) возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;

) учет в оплате труда уровня значимости тех или иных работ для предприятия;

) равная оплата работников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия (относится к базовой оплате без учета дополнительных выплат по результатам).

Таким образом, при создании системы стимулирования необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

3.4 Совершенствование социальной политики на предприятии

Важную роль в долгосрочном стимулировании наемных работников к длительной эффективной работе на предприятии играют социальные льготы, которые предоставляют предприятия своим работникам. Социальные льготы могут быть как гарантированные государством, так и добровольно предоставленные предприятием своим работникам. В современной экономике условием успеха фирмы является не только максимизация прибыли, но и социальное обеспечение сотрудника, развитие его личности. В связи с этим можно выделить ряд функций добровольно предоставляемых предприятием своим сотрудникам социальных льгот:

1) приведение в соответствие целей и потребностей сотрудников с целями предприятия;

2) выработка особой психологии у сотрудников, когда они отождествляют себя со своим предприятием;

) повышение производительности, эффективности и качества труда и готовности сотрудников к эффективной работе на благо предприятия;

) социальная защита сотрудников на более высоком уровне, чем это предусмотрено законодательством;

) создание положительного микроклимата в трудовом коллективе предприятия;

) создание положительного имиджа о предприятии у его сотрудников и у общественного мнения.

Какие же социальные льготы могут быть предоставлены своим сотрудникам предприятием? Такие добровольные социальные льготы можно разделить на четыре вида:

1) социальные льготы в денежном выражении;

2) обеспечение сотрудников дополнительной пенсией по старости;

) предоставление сотрудникам права пользования учреждениями социальной сферы предприятия;

) социальная помощь семье и организация досуга работников и членов их семей.

Социальные льготы в денежном выражении несут в себе принцип, аналогичный денежному вознаграждению. К таким льготам может быть отнесено право приобретения для сотрудников акций предприятия по сниженной цене. Тем самым достигается цель вовлечения наемного работника в совладение предприятием, что формирует у работников чувство хозяина, бережное отношение к имуществу предприятия. Формы участия наемного работника в капитале предприятия могут быть разными. Это и бесплатные акции, и обычные акции со скидкой на определенный процент от рыночного курса акций, и привилегированные акции без права голоса на общем собрании акционеров. Кроме того, к социальным льготам в денежном выражении относятся различные выплаты работникам к личным торжествам, скажем, по случаю 10-, 20-, 30-летнего и т.д. юбилеев служебной деятельности на предприятии в сочетании со специальным отпуском. Причем размер выплаты и длительность дополнительного отпуска могут зависеть от стажа работы на предприятии. Обеспечение сотрудников дополнительной пенсией по старости также несет существенную стимулирующую роль для сотрудников. Работники держатся за свою работу, зная, что после выхода на пенсию они получат от предприятия дополнительную поддержку, что, в свою очередь, поможет им сохранить жизненный уровень, не спуститься вниз по социальной лестнице.

Серьезную стимулирующую роль, особенно во времена кризисов и инфляции, несет в себе предоставление сотрудникам права пользования учреждениями социальной сферы предприятия. Такого рода социальные услуги можно разделить на четыре группы:

 организация питания сотрудников;

 обеспечение жильем и льготами по его приобретению;

 организация медицинской помощи;

 социально-консультативная помощь.

Расходы на организацию питания сотрудников обычно работник и предприятие делят между собой. Работник оплачивает только заготовительную стоимость продуктов, а предприятие оплачивает остальные расходы на организацию питания (заработная плата поваров, содержание помещения столовой и т.д.). Таким образом, сотрудник оплачивает 1/3 расходов на питание, а предприятие берет на себя оставшиеся 2/3 расходов.

Очень серьезную стимулирующую роль несет в себе обеспечение сотрудников жильем и льготами по его приобретению. Здесь могут быть различные варианты. Так, предприятие строит жилье, а квартиры сдает в наем сотрудникам по льготным низким ценам. При этом сотрудник имеет возможность постепенно за время работы на предприятии выкупить жилье и к моменту выхода на пенсию решить жилищную проблему. Предприятие также может предоставить сотруднику ипотечную ссуду под низкий процент для покупки жилья. Конечно, решение жилищных проблем сотрудников под силу только крупным организациям. Тем не менее, это серьезно стимулирует длительную работу на предприятии и значительно снижает текучесть кадров. Особенно это актуально в условиях России, где жилищная проблема является наиболее трудно решаемой для широких слоев населения. Организация медицинской помощи включает в себя прикрепление сотрудников к учреждениям здравоохранения и оказание им необходимой медицинской помощи за счет организации.

Заключение

В результате исследований системы оплаты труда в ОАО «Контактор» установлено, что на предприятии действуют повременно-премиальная, контрактная системы оплаты труда. Выплачиваются премии и вознаграждения в размере от 10% до 50% тарифа. Что касается действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках фирмы, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Для совершенствования оплаты труда предприняты предложения позволяющие осуществлять выплату заработной платы не по тарифным ставкам и выполненном плане, а за счет вырученной прибыли от произведенной продукции.

Для работников в новой системе оплаты труда нужно снизить уровень базовой оплаты, которая обусловливалась стажем работы, и увеличить размер оплаты, пропорциональной трудовому окладу. Необходимо сосредоточить внимание всего предприятия на производительности и качестве. Для этого нужно определить требования к организации производства: все программы должны выполняться в срок или досрочно; все работы необходимо выполнить с наименьшими затратами; все услуги и работы сдаются заказчикам с первого предъявления: качество должно находится на первом листе; нужно использовать самые совершенные технологии, инструменты и методы. Кадровая политика должна поддерживать благоприятный климат, стабильность кадров, возможность для их роста. Необходимо выделить три важнейшие проблемы качества. Качество труда: управление производительностью и качеством. Качество трудовой жизни: управленческая культура, производительный вклад со стороны работников. Качество управления: передовая роль управления организаций, степень, в какой руководство добивается повышения результативности через качество трудовой жизни.

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

Итак, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников. Независимыми могут быть не стоимостные факторы, ибо на практике от работников действительно не зависят ни условия сбыта, ни условия кредитования. Уже поэтому ставить поощрение работников в прямую зависимость от прибыли, было бы ошибочным.

К тому же следует различать прибыль краткосрочную и долгосрочную. Ставка на краткосрочную вообще ущербна для устойчивости производства, не говоря уже о его конкурентоспособности, - это аксиома современной экономики. Где преследуют цель извлечения краткосрочной прибыли и отвергают принцип долевого участия в доходах, там действенной системы материальной заинтересованности трудящихся нет и быть не может, поскольку возникает конфликт целей, верх в котором одерживает частный интерес в прибыли. Итак, критерии системы материального стимулирования не должны быть связанными с прибылью.

Второй момент: необходим не «котловой», а продуктовый учет результатов и затрат, чтобы по каждому виду конечной работы можно было знать, каковы нормативные и фактические затраты сырья, материалов, комплектующих, труда и т.д. В общем “котле” гораздо меньше заметны индивидуальные вклады в неэффективность и затратность.

Объективный учет и контроль необходим, поскольку в противном случае предприятие обречено на не конкурентоспособность со всеми вытекающими из нее последствиями. Совершенно ясно, что тот собственник, который не в состоянии организовать надлежащий экономический учет и контроль, будет вынужден уступить свое место другому, более настойчивому и последовательному в деле превращения предприятия в конкурентно-способное.

Третий момент, как выяснилось выше наиболее адекватны требования конкурентоспособных предприятий производства системы долевого участия работников в конечных доходах.

В-четвертых, система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность объективных критериев оценки и сопоставления результатов и затрат труда. Требуется подход, в соответствии с которым заработная плата приобретает функцию инвестиций в качестве рабочей силы, то есть инвестиций, которые можно назвать «квалитрудовыми». Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конечный доход. Система материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

Пятый момент заключается в оценке безработицы как анти стимула, а не стимула. Если люди будут знать, что увеличение ими производительности труда выразится в увольнении их самих или их товарищей, то анти стимул перевесит.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Список литературы

1. Алехина О. Стимулирующий эффект систем заработной платы // Человек и труд. - 2007. - № 1. - С. 90-92.
2. Белова В. Кризис оплаты труда: причины и пути его преодоления // Человек и труд. - 2008. - № 12. - С.51 - 55.
3. Доходы, уровень жизни // Экономист. - 2006. - № 5. - С. 63-73
4. Основные направления Концепции реформирования заработной платы // Человек и труд. -2008. - № 1. - С. 70-76.
5. Никифоров А. Зарплата: отраслевой профиль // Человек и труд. - 2007. - № 9. - С. 50-51.
6. Пономаренко А. Скрытые доходы домашних хозяйств // ЭиЖ. Партнер-консультант. - 2007. - № 11 - С. 1.
7. Уровень жизни населения // Экономист. - 2006. - № 12. - С. 45-50
8. Шпунт Я., Эверестов Д. Методика расчета натуральных доходов населения от личного подсобного хозяйства // Вопросы статистики. - 2006. - № 6. - С. 90-91.
9. Абакумова Н.Н.,. Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. - Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1999. - 224с.
10. Борисов Е.Ф., Петров А.А., Стерликов Ф.Ф. Экономика: справочник. - М.: Финансы и статистика, 2007. - 400с.
11. Гнездовский Ю.И., Поварич И.П. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2008. - 124с.
12. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. - М.: Финансы и статистика, 2000. - 272с.
13. Экономика / Под ред. А.С. Булатова. - М.: Бек, 2007. - 816с.
14. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 2006. - 623с.
15. . Трудовой кодекс РФ.
16. Александрова А.Б. Заработная плата на современном предприятии/ А.Б. Александрова. - М.: Книжный мир, 2004 - 424с.
17. Грузинов В.П. Экономика предприятия: учебник для вузов/ В.П. Грузинов - изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ЮНИТИДАНА, 2002 - 795с.
18. Зайцев Н.А. Экономика организации: учебник/ Н.А. Зайцев. - М.: Экзамен, 2004 - 768с.
19. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: учебное пособие для вузов/ Б.Г. Мазманова. - М.: Финансы и статистика, 2004 - 368с.
20. Новицкий Н.И. Организация производства на предприятии: учебно-методическое пособие. - М.: Финансы и статистика, 2005 - 392с.
21. Осипов Л.В. Коммерческая деятельность на промышленном предприятии: учебник для вузов/ Л.В. Осипов - изд. 3-е, перераб. и доп.  М.: ЮНИТИ - ДАНА , 2005 - 255с.
22. Раицкий К.А. Экономика организации: учебник для вузов/ К. Раицкий  изд. 4-е, перераб. и доп. - М.: Дашков и Ко, 2003 - 1012с.
23. Романенко И.В. Экономика предприятия/ И.В. Романенко  изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2009 - 264с.
24. Россия в цифрах: Краткий статистический сборник/ Росстат - М., 2010 - 462с.
25. Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебное пособие/ И.В. Сергеев - изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2005 - 304с.
26. Слепнева Т.А. Экономика предприятия: учебник для вузов/ Т.А. Слепнева,  М.: ИНФРА - М, 2006 - 458с.
27. Трудинков В.М. Экономика предприятия: учебник для вузов/ В.М. Трудинков, М.: ИНФРА - М, 2006 - 528с.
28. Трудовое право России: учебник/ под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова,  М: Юристъ, 2005 - 560с.
29. Филатов, О.К. Экономика предприятия: учебник для вузов/ О.К. Филатов, Т.Р. Рябова, Е.В. Минаева - изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2009 - 512с.
30. Чуев, И.Н. Экономика предприятия: учебник для вузов/ И.Н, Чуев, Л.Н. Чечевицына - изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Дашков и Ко, 2009 - 416с.
31. Экономика организации: учебник для вузов/ под ред. В.Л. Горфинкеля, В. А. Швандора. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2006 - 512с.
32. Экономика предприятия: учебник/под ред. Проф. Н.А. Сафронова. - М.: Юристъ, 2008 - 608с.
33. Экономика фирмы: учебник для вузов/ под ред. Н.П. Иващенко. - М.: ИНФРА - М, 2008 - 528с.
34. Глазунов В.Н. Финансовый анализ в управлении предприятием текст/ В.Н. Глазунов// «Финансы». - 2008  № 3 - с. 54.
35. Грудкин, А. Система оперативного управления затратами на предприятии текст/ А. Грудкин// «Проблемы теории и практики управления». - 2009  № 2 - с. 104.
36. Каз, М. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход текст/ М. Каз// «Вопросы экономики». - 2007  № 12 - с. 82-95.
37. Капелюшников, Р. Механизмы формирования заработной платы в Российской промышленности текст/ Р. Капелюшников// «Вопросы экономики». - 2008  № 4  с. 66-91.
38. Капелюшников, Р. Нестандартна занятость и российский рынок труда текст/ Р. Капелюшников, В. Гимпельсон// «Вопросы экономики». - 2006  № 1  с. 122-143.
39. Лушков, Н.А. Формула прибыли: учет различных видов деятельности текст/ Н.А. Лушков// «Финансовый менеджмент». - 2009  №6  с. 5-23.
40. Татаркин, К. Мотивация к труду текст/ К. Татаркин// «Человек и труд». - 2007  № 5  с. 86-88.

41.www.kontaktor.ru <http://www.kontaktor.ru/>

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |