

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

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Организация системы оплаты труда на предприятии (на примере АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»)

УДК 331.21(575.1)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б14	Турсунбоева Мохирухсор Фарход кизи		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Шпехт Любовь Сергеевна	канд.экон.наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

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

Томск - 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООПДЛЯ БАКАЛАВРОВ

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

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

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой экономики

_____ Г.А. Барышева
« ____ » _____ 2016г

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
З-ЗБ14	Турсунбоева Мохирухсор Фарход кизи

Тема работы:

Организация системы оплаты труда на предприятии

Утверждена приказом директора (дата, номер) | №943/С от 09.02.2016 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы: | 09.06.2016 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	Объект исследования – хозяйственная деятельность АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат». Законодательные акты республика Узбекистан, публикации периодической печати, и внутренний отчеты АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1) изучить теоретический аспект организации системы оплаты труда на предприятии; 2) провести анализ системы оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»; 3) выявить недостатки в существующей системе оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» 4) разработать методические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	15рисунков, 5 таблиц

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.02.2016 г.
---	---------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Шпехт Любовь Сергеевна	канд.экон.наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б14	Турсунбоева Мохирухсор Фарход кизи		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 66 с., 1 таб., 13 рис. 37 источника.

Ключевые слова: производительность труда, заработная плата, система оплаты, взаимосвязь показателей, форма оплаты.

Объектом исследования является горно-металлургический комбинат АО «Алмалыкский ГМК», основным видом деятельности которого является добыча полезных ископаемых, в том числе драгоценных металлов.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение и обобщение теоретических и практических вопросов организации системы оплаты труда на примере предприятия АО «Алмалыкский ГМК».

В процессе исследования проводились: анализ организации оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат», анализ влияния факторов на организацию оплаты труда и структуру заработной платы и разработка методических рекомендаций по совершенствованию управления системы оплаты труда в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».

В результате исследования являются экономические отношения, возникающие в процессе определения системы оплаты труда на предприятии.

Степень внедрения значимость исследования заключается в усовершенствовании текущей системы оплаты труда на предприятии и как следствие повышение его производственных и экономических показателей.

Область применения: горно-металлургического отрасли.

Экономическая эффективность/значимость работы: , реализация на практике высказанных рекомендаций позволит повысить качество учетной работы по труду и заработной плате на АО «Алмалыкский ГМК»

Определения, обозначения, сокращения

В работе используются следующие термины с соответствующими определениями:

Заработная плата (оплата труда работника): вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

Производительность труда: показатель, характеризующий результативность труда;

Фонд оплаты труда: денежные средства предприятия, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам: начисленные предприятием суммы оплаты труда независимо от источника их финансирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством, а также денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством;

Фондоёмкость: финансовый коэффициент, обратный фондоотдаче; характеризует стоимость производственных основных фондов, приходящуюся на 1 руб. продукции. Данными для его расчета служит бухгалтерский баланс компании;

Обогатительная фабрика: горное предприятие для первичной переработки твёрдых полезных ископаемых с целью получения технически ценных продуктов, пригодных для промышленного использования.

В представленной работе используются следующие обозначения и сокращения:

АО: открытое акционерное общество;

ГМК: горно-металлургический комбинат;

АГМК: Алмалыкский горно-металлургический комбинат;

РУз: Республика Узбекистан;

ЕТС: единая тарифная сетка;

МПЗ: медеплавильный завод;

ТЭЦ: теплоэлектроцентраль;

ПЭУ: планово-экономическое управление;

ОТД: отдел технической документации;

СТП: стандарт предприятия.

Оглавления

Введение.....	7
1 Организация оплаты труда и ее формы в условиях рыночных отношений.....	10
1.1 Суть системы оплаты труда на предприятии.....	10
1.2 Состав и структура фонда оплаты труда.....	18
1.3 Организация системы оплаты труда в рыночных условиях	22
2 Система оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»	24
2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «Алмалыкский ГМК»	24
2.2 Анализ системы оплаты труда на АО.....	38
3 Совершенствование системы оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»	48
3.1 Предложения по улучшению системы оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»	48
3.2 Разработка тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе.....	49
4 Социальная ответственность	55
Заключение	64
Список использованных источников	66
Приложение А Состав и структура фонда оплаты труда.....	70
Приложение Б Структура управления на предприятии АО АГМК.....	71
Приложение В Бухгалтерский баланс за 2012г.....	72
Приложение Г .бухгалтерский баланс за I квартал 2016года.....	74
Приложение Д Организационная структура АО АГМК.....	77
Приложение Е Структура исполнительного аппарата АО АГМК.....	78

Введение

Республика Узбекистан за короткий исторический срок претерпела ряд сложных рыночных преобразований. Однако перестройка структуры функционирования предприятий требует некоторого времени. В этой связи на данный момент актуальной является проблема анализа текущей производительности предприятий и внутренних факторов влияющих на её повышение. А также адаптирование структуры предприятий для их высокопродуктивного функционирования в условиях рыночных отношений.

Целью данной выпускной квалификационной работы является изучение и обобщение теоретических и практических вопросов организации системы оплаты труда на примере предприятия АО «Алмалыкский ГМК».

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1. Провести анализ существующих систем оплаты труда,
2. Проанализировать систему оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»,
3. Выявить существующие недостатки в текущей системе оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»,
4. Произвести поиск путей совершенствования системы оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК».

Объектом исследования является горно-металлургический комбинат АО «Алмалыкский ГМК», основным видом деятельности которого является добыча полезных ископаемых, в том числе драгоценных металлов.

Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие в процессе определения системы оплаты труда на предприятии.

Практическая значимость исследования заключается в усовершенствовании текущей системы оплаты труда на предприятии и как следствие повышение его производственных и экономических показателей.

1 Организация оплаты труда и ее формы в условиях рыночных отношений

1.1 Суть системы оплаты труда на предприятии

При переходе к системе рыночного хозяйствования предприятия становятся автономными в таких областях как:

- оплата труда;
- социальная поддержка;
- защита работников.

Таким образом функций ранее выполняемые непосредственно государством переходят под контроль предприятий и они сами устанавливают системы, формы и размеры оплаты труда и различных видов материального стимулирования и их результатов [1].

В этой связи понятие «заработная плата» начинает охватывать все виды заработков (в том числе всякого рода надбавок, премий, доплат и соц. льгот, начисленных в денежной и натуральной формах, включая в соответствии с законодательством заработную плату за неотработанное время.

В этом случае общая структура оплаты труда работника предприятия принимает следующий вид рисунок – 1.

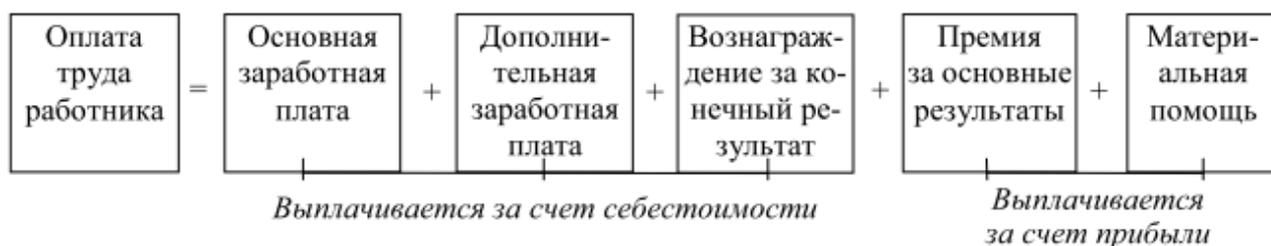


Рисунок 1 – Структура оплаты труда работников предприятия

Также переход к рыночным отношениям расширил границы заработков служащих и позволил им получать денежные доходы из других источников в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов рабочего коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты) [2].

Максимальный порог доходов каждого служащего определяется по его личному вкладу в деятельность предприятия, с учетом его итоговой производительности. Он подлежит налогообложению, по средством которого регулируется государством, однако максимальный размер доходов работника не ограничивается, в отличие от минимального размера оплаты труда служащих предприятий. Данный порог существует и устанавливается законодательством [3].

Законодательные документы о труде, коллективный договор предприятий и другие локальные нормативные документы, составляют юридическую основу регулирования трудовых отношений, в различных областях деятельности предприятий, в том числе и в области оплаты труда служащих (ст. 1 Трудового кодекса РУз) [4].

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда ведется на активно-пассивном счете 6710 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Учет труда и зарплаты располагается на одном из центральных мест в глобальной системе учета на предприятии и должен обеспечивать оперативный контроль количества и качества труда, использования средств, направленных на потребление.

В рыночных условиях хозяйствования предприятий целевыми задачами учета труда и заработной платы являются:

расчет с рабочим персоналом предприятия в положенный срок (при этом учитываются налоги и удержания из заработной платы);

отнесение суммы начисленной заработной платы и отчислений на социальное страхование на счета затрат, в положенный срок с соблюдением всех надлежащих правил и требований;

сбор и группировка и анализ трудовых показателей и показателей по заработной плате для оперативного руководства и составления требуемой отчетности [5].

Проанализировав требования экономических законов можно сформулировать систему принципов организации оплаты труда, которая включит в себя следующий набор принципов:

принцип оплаты по затратам и результатам, следующий из всех указанных выше законов. В течении продолжительного промежутка времени система оплаты труда во всём государстве была нацелена на распределение по затратам труда. Нынешний уровень развития экономики позволяет существовать такому распределению, однако более строгим и уместным на данный момент является, принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не исключительно по затратам;

принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, обусловленный, в большей степени, действием закона повышающейся производительности труда и других экономических законов схожей направленности. В соответствии с данным законом, рост оплаты труда служащего должен осуществляться непосредственно на основе повышения эффективности производства предприятия;

принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы. Данный принцип должен стимулировать предприятие оставлять необходимые накопления и стремиться к последующему увеличению масштабов производства и наращиванию производственной мощности;

принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда и закон стоимости [6].

Также можно отметить, что существует необходимость вместе с обеспечением материальной заинтересованности в определенных результатах труда, заинтересовывать работника в стимулировании роста эффективности труда. Осуществление данного принципа способствует получению качественно новых изменений и улучшений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата имеет тесную связь с таким понятием, как производительность труда, которая в свою очередь является важнейшим критерием эффективности процесса производства в целом. Производительность труда является отражением способности единицы труда за конкретный промежуток времени производить заданное количество продукции [7].

Помимо того, что заработная плата является основным источником дохода служащих, она несёт в себе смысл некоторой формы вознаграждения за совершённый ими труд, а также она является материальной формой стимулирования труда работников. Основные функции выполняемые заработной платой наглядно отражены на рисунке 2 [8].



Рисунок 2 – Функции заработной платы на предприятии

Как видно из рисунка, заработная плата несёт в себе множество функций которые прямо, либо косвенно влияют на общее благосостояние предприятия. В этой связи напрашивается вывод, что при правильной организации

заработной платы можно непосредственно влиять на темпы роста производительности труда, а также стимулировать улучшение качества производимой работниками продукции и поощрять стремление к повышению квалификации служащих [9].

Также одной из функций заработной платы является удержание рабочей силы. Для этого предприятие должно выплачивать различного рода вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и иметь шкалы оплаты, которые будут стимулировать служащих к работе и закреплению за данным предприятием. В противном случае на предприятии возможен отток высококвалифицированных кадров и как следствие банкротство. Для обеспечения непрерывного роста производительности, руководству необходимо создать четкую связь между заработной платой, продвижением по карьерной лестнице и показателями производительности труда, а также выпуском продукции. Необходимо выстроить систему вознаграждений за труд таким образом, чтобы она была направлена на обеспечение высокой производительности труда и не подрывала усилия работников направленные на аналогичную цель [10].

Далее рассмотрим формы заработной платы. Они выражают затраты рабочего времени и производительность труда служащего по отношению к величине его заработка.

Существуют две основные формы заработной платы:

Повременная,

Сдельная.

Остановимся подробнее на каждой из них.

Повременная заработная плата.

В случае повременной оплаты труда основной заработок служащего имеет непосредственную зависимость от его квалификационного уровня и отработанного им времени.

Данная форма заработной платы имеет две разновидности – простую повременную и повременно-премиальную.

А) Простая повременная оплата труда.

Размер заработной платы зависит либо от тарифной ставки, которая назначается в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом, либо от оклада и отработанного рабочего времени.

Б) Повременно-премиальная система оплаты труда.

При переработке по тарифной ставке (окладу) сверх нормы, служащий получает дополнительную премию в качестве вознаграждения за достижение определённых количественных и качественных показателей [11].

Сдельная заработная плата.

В этом случае заработок служащему начисляется за каждую единицу произведённой продукции, либо выполненного объёма работ по определённым заранее установленным расценкам. Они рассчитываются с учётом тарифной ставки, которая соответствует тому разряду работ, которые служащий будет выполнять и установленной нормы выработки (времени).

Сдельная форма оплаты труда также как повременная подразделяется на несколько разновидностей: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную. Данное разделение происходит в зависимости от способа учёта выработки и применяемых видов поощрений (премии, повышенные расценки). Также каждая из данных систем может быть, как индивидуальной, так и коллективной. Это зависит от того какой способ определения заработка служащего будет использоваться (по индивидуальным или групповым критериям выполнения работы) [12].

А) Косвенная сдельная система.

Размер заработка рабочего напрямую зависит от результатов труда, обслуживаемых или рабочих-сдельщиков, привлечённых для обслуживания основных технологических процессов.

Б) Сдельно-премиальная система.

В данной системе осуществляется выдача премий служащим, при их перевыполнении определённых количественных, либо качественных показателей.

Премии могут выдаваться на основе следующих показателей:
рост производительности труда и объёма производства;
улучшение качества продукции;
экономия сырья, материалов, инструментов, либо других
задействованных в производстве материальных ценностей [13].

В) Сдельно-прогрессивная система.

Оплата труда рабочего в рамках выполнения норм производится по прямым сдельным расценкам, а в случае, когда выработка превышает исходные нормы – по расценкам прогрессивно нарастающих норм выработки (в зависимости от величины перевыполнения).

Граница выработки, сверх которой работа будет оплачиваться по прогрессивно нарастающим норм выработки, устанавливается, как правило, в районе выполнения норм за предыдущие месяцы. Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно строиться с таким расчётом чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а наоборот систематически снижалась за счёт 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, т.е. на так называемых «узких местах» производства. При этом для правильного исчисления процентного выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время. При прогрессивно сдельной системе заработок рабочего растёт быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключает возможность её массового и постоянного применения [14].

Г) Аккордная система.

В данном случае расценка устанавливается на весь объём работы, при этом учитывается количество времени, которое рабочие потратят на выполнение всех работ. Величина аккордной платы устанавливается на основании действующих норм времени (выработки) и расценок.

Более наглядно основные формы и системы заработной платы на предприятиях, показаны на рисунке 3.



Рисунок 3 – Формы и системы заработной платы на предприятиях

Также применяют и иные формы заработной платы. Например, подряд – это договор, по которому одна из сторон – подрядчик, обязуется выполнить конкретную работу по заданию противоположной стороны – заказчика [15].

Либо возможно использование бестарифной системы оплаты труда. В её основу положен квалификационный уровень, который характеризует фактическую продуктивность работника. Его можно определить, как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период, на минимальный уровень заработной платы установившейся на предприятии, на основе пропорций, заданных тарифной системой.

Также в последние годы довольно широко распространяется система оплаты труда работников с определением её размера исходя из заработной платы руководителя (принимается за 100%), а по каждой должности учитывая её значимость в структуре предприятия устанавливается коэффициент [16].

1.2 Состав и структура фонда оплаты труда

В результате перехода к рыночной экономике предприятия и организации различных форм собственности стали в максимальной степени самостоятельными, касательно вопросов оплаты труда. Однако при этом оплата должна производиться только за счёт собственных средств предприятия, без каких-либо ассигнований бюджета государства на эти цели. Как следствие на предприятиях стало фигурировать такие понятия как «фонд заработной платы», а также «фонд потребления» и «средства, направляемые на потребление».

Рассмотрим более подробно каждое из этих понятий. Средства, направляемые на потребление объединяют в себе выплаты в денежной и натуральной формах, которые включают в себя помимо оплаты труда всем служащим предприятия (фонд оплаты труда), также доходы участников трудового коллектива по акциям (дивиденды, проценты) и суммы предоставляемых предприятием трудовых и социальных льгот [17].

Фонд потребления включает в себя выплаты предназначенные для удовлетворения непроизводственных и общественных потребностей, а также отчисления на содержание учреждений непроизводственной сферы (например расходы на поддержание объектов здравоохранения, культуры и спорта).

Фонд заработной платы, в свою очередь, включает в свой состав начисляемые предприятием суммы в денежной, либо натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер. Более подробно структура и состав фонда заработной платы отражены на рисунке 4, а также в (приложении А) [18].



Рисунок 4 – Состав и структура фонда оплаты труда

Также, помимо выше упомянутого, фонд потребления включает в себя множество видов расходов связанных со сферами командирования, обслуживания специализированных рабочих, а также различные выплаты из фонда социальной защиты, при это данные виды расходов не включаются в состав средств, направляемых на потребление.

Отчисления в фонды предприятия производятся ежеквартально с нарастающим итогом.

Для того чтобы усилить материальную заинтересованность служащих различной степени квалификации и с различным статусом руководящих должностей в управленческой структуре предприятия, на нём вводится положение о премировании.

Назначение премий служащим осуществляется по итогам работы за месяц. Члены трудового коллектива, совершавшие прогулы, а также иного рода нарушения трудового кодекса предприятия, лишаются премии целиком. Начисленные премии рабочим выплачиваются, в независимости от степени расходования фонда заработной платы в целом по подразделению [19].

Однако формирование гарантированных фондов оплаты труда (тем более в условиях рыночных отношений) не является самой эффективной системой оплаты труда. Поскольку фонд заработной платы целиком зависит от результата хозяйственной деятельности предприятия, от спроса потребителя на рынке товаров производимых предприятием и как следствие от размеров его прибыли. Таким образом исчезает экономическая основа для установления гарантированных тарифных ставок и окладов для служащих, до момента получения ими же каких-либо конкретных конечных результатов. И как следствие данные оклады не могут быть выплачены служащим из-за несоответствующих запросам размеров заработного фонда оплаты труда. Иначе говоря распределение динамически изменяющегося нестабильного фонда оплаты труда между служащими по определённым стабильным ставкам и окладам, равносильно досрочному распределению ещё непроизведённого продукта.

В этой связи целесообразнее на предприятиях использовать другие, например, бестарифные, либо рейтинговые системы заработной платы.

1.3 Организация системы оплаты труда в рыночных условиях

Организация оплаты труда предполагает:

- выбор форм и систем оплаты труда служащих предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения конкретных высококвалифицированных специалистов и работников занимающих руководящие должности на предприятии;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснованный выбор показателей и системы премирования и поощрения продуктивной деятельности сотрудников [20], [21].

На рисунке 5 в наглядной форме представлено схематичное изображение организационных основ оплаты труда на предприятии.

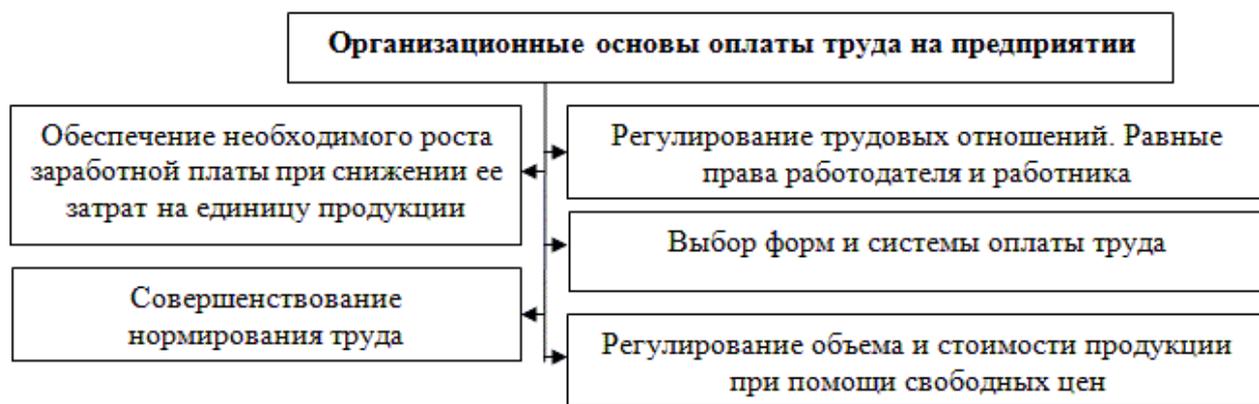


Рисунок 5 – Организационные основы оплаты труда на предприятии

- В условиях рыночной экономики для достижения конечных удовлетворительных результатов деятельности предприятия, оплату труда всех его служащих разумно строить исходя из следующих принципов:

- Одним из главных критериев дифференциации заработной платы на предприятии, среди его работников, должен быть конечный результат их деятельности. Увеличение заработной платы необходимо осуществлять только соразмерно росту конечных результатов деятельности трудового коллектива,

- Следует контролировать рост производительности труда, таким образом, чтобы он всегда носил опережающий характер по отношению к росту заработной платы. Данное условие является обязательным для нормального функционирования и развития производства и производительных сил,

- Следует также в разумной мере сочетать между собой индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда работников предприятия,

- Механизм оплаты труда следует организовать так, чтобы он должным образом стимулировал стремление работников к улучшению своих профессиональных навыков и как следствие повышение их квалификации, с учётом условий труда на предприятии.

- Системы оплаты труда должны быть сформулированы так, чтобы быть понятными для всех работников на предприятии [22].

- При выборе системы оплаты труда необходимо учитывать все основные параметры предприятия (форма собственности, величина предприятия, структура, характер производимой продукции (услуг)), а также следует обратить внимание на особенности доминирующих в трудовом коллективе ценностей и целей. При этом следует прежде всего отметить какие именно функциональные обязанности имеют руководители. Основная задача которых, должна заключаться в том, чтобы обеспечивать непрерывный рост объема производства (услуг) высококачественной продукции, сохраняя при этом минимальные затраты ресурсов на основе использования передового опыта и инноваций привносимых научно-техническим прогрессом [23].

- Главными вопросами у руководителей коллективов должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников. Помимо этого, затрагивая вопросы оплаты труда, нужно отметить следующие четыре фактора:

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

1.3.1 Последовательность работы по организации заработной платы на предприятии

Работу по организации заработной платы на предприятии можно объединить в три основных блока:

- выбор способа формирования основной заработной платы;
- выбор форм оплаты труда;
- выбор системы регулирования.

В период организации заработной платы на предприятии крайне важен выбор способа формирования заработной платы. При этом выбор осуществляется в основном между двумя способами: на базе Единой тарифной сетки (ЕТС), либо на базе бестарифной системы оплаты труда. Приоритет как

правило принадлежит ЕТС, так как при её использовании можно достичь более объективной дифференциации заработной платы рабочих различных уровней квалификации. Тем не менее на сегодняшний день по причине постоянно меняющегося экономического положения, на предприятиях зачастую приходится изменять тарифные ставки, что непременно приводит к большим трудозатратам. Использование же бестарифной системы оплаты труда позволяет в свою очередь поставить заработную плату в прямую зависимость от фактических результатов деятельности предприятия [24].

Критерием экономической эффективности организации заработной платы является опережающий рост хозрасчетного дохода над фондом заработной платы.

На сегодняшний день правильно организовать заработную плату на предприятии невозможно без ее центрального и основополагающего элемента – нормирования труда, дающего возможность установить соответствие между объемом затрат на труд и размером его оплаты в конкретных организационно-технических условиях. Деятельность направленная на совершенствование нормирования труда должна быть устремлена сугубо в сторону повышения качества норм и прежде всего на обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда и для всех групп работников [25].

По итогам написания данной главы было произведено ознакомление с основными формами и системами оплаты труда на предприятиях, а также были выведены основные принципы организации оплаты труда, которых необходимо придерживаться для достижения положительных результатов деятельности предприятия.

2 Система оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»

2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «Алмалыкский ГМК»

Структура управления АО «Алмалыкский ГМК» включает в себя высший орган управления Общее собрание акционеров, Наблюдательный совет, который осуществляет общее руководство деятельностью АО, Правление, являющееся исполнительным органом и Ревизионную комиссию, осуществляющую контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Общества. Более подробная структура управления АО АГМК представлена в приложении Б.



Рисунок 6 – Структура управления АО «Алмалыкский ГМК»

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

подразделений АО осуществляется через аппарат управления предприятий и цехов [26].

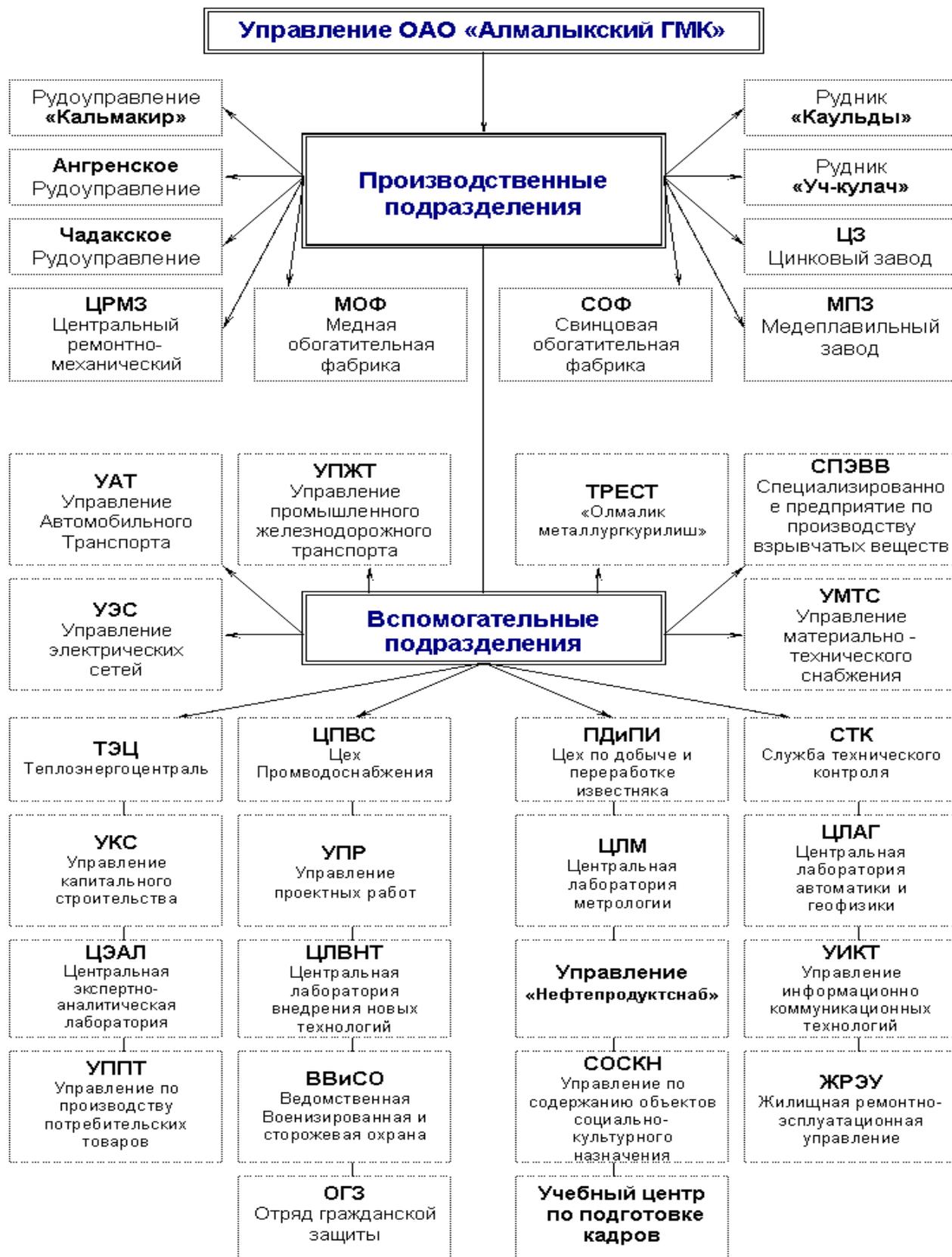


Рисунок 7 – Производственная структура АО «Алмалыкский ГМК»

Наименование, местонахождение, юридический статус общества и наименование Общества:

- на государственном языке: "Olmaliq tog' - metallurgiya kombinati " Aksiyadorlik Jamiyati» (A.J «Olmaliq ТМК»);
- на русском языке: акционерное общество "Алмалыкский горно-металлургическим комбинат" (АО «Алмалыкский ГМК»).

Почтовый адрес и местонахождение Общества: 702400, Республика Узбекистан, Ташкентская область, город Алмалык, ул. Амира Темура, 53.

Акционерное общество «Алмалыкский ГМК», именуемое в дальнейшем «Общество», создано на основании Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.02.1997г. № 71 «Об акционировании Алмалыкского горно-металлургического комбината» и приказа Госкомимущества Республики Узбекистан «О преобразовании Алмалыкского горно-металлургического комбината (АГМК) в Акционерное общество открытого типа» от 19.05.1997г. №86к-ПР.

Общество является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность на основе действующего законодательства Республики Узбекистан и Устава.

Общество имеет самостоятельный баланс, расчетные и другие счета в банках на территории Республики Узбекистан и за ее пределами, круглую печать с указанием своего полного фирменного наименования на государственном языке и указания места его нахождения.

Общество имеет штампы и бланки со своим наименованием, собственную эмблему, а также зарегистрированный в установленном порядке товарный знак и другие средства визуальной идентификации [27].

АО «Алмалыкский ГМК» является правопреемником государственного предприятия АГМК, соблюдает все условия договоров, контрактов, соглашений, заключенных последним до разгосударствления и выполняет принятые по ним обязательства.

АО «Алмалыкский ГМК» выполняет все требования, установленные законодательством Республики Узбекистан о труде.

АО «Алмалыкский ГМК» включает 3 рудника открытых горных работ, шесть шахт по подземной добыче золотосодержащих руд, 4 обогатительные фабрики, 2 металлургических завода, управление автомобильного транспорта, управление промышленного железнодорожного транспорта, а также вспомогательные цеха и предприятия со своей инфраструктурой.

Структура производства АО «Алмалыкский ГМК» ориентирована по трем направлениям: медно-молибденовое, свинцово-цинковое и золотодобывающие предприятия с двумя золотоизвлекающими фабриками, концентрат которых перерабатывается на МПЗ.

Готовой продукцией считается медь рафинированная, аффинированные драгметаллы, цинк металлический.

Медное производство включает в себя горнодобывающее подразделение-рудоуправление Кальмакыр, медную, свинцово-цинковую обогатительную фабрику, с 1998 года переведенную на переработку медных руд, медеплавильный завод. Свинцово-цинковое производство включает рудник Уч-Кулач, на котором ведутся только вскрышные работы, цинковый завод, работающий на привозном сырье.

Доставкой добываемых руд с рудников на обогатительные фабрики заняты транспортные подразделения: управление железнодорожного транспорта и управление автомобильного транспорта.

Для обеспечения технологических процессов в основных подразделениях организованы вспомогательные цеха, такие как: цех по добыче и переработке известняка, центральный ремонтно-механический завод, ТЭЦ, цех промводоснабжения, управление электрических сетей, специализированное предприятие по производству эмульсионных взрывчатых веществ и ведению взрывных работ, специализированное ремонтно-монтажное и строительное управление, лаборатории и другие [28].

Проанализируем динамику основных производственных и экономических показателей предприятия, за последние 3 года:

2014 год.

В 2014 году АГМК были выполнены практически все производственные задания, обеспечив выполнение прогноза на 102,5%, темп роста к уровню 2013 года составил 103,6%, а с учетом объемов продукции унитарного предприятия «Ангренский трубный завод» - 104,9 %.

В 2014 году вступило в строй новое структурное подразделение комбината - цементный завод в Джизакской области. Несмотря на то, что в течение года продолжались пуско-наладочные работы, завод справился с поставленными перед ним задачами, выполнив годовой прогноз по производству продукции на 100,0%, а по производству серого цемента - на 100,8%.

Исходя из финансовых возможностей, руководством АГМК с 1 июня 2014 года было произведено повышение тарифных ставок и должностных окладов в 1,1 раза.

Осуществлялись все выплаты, предусмотренные коллективным договором, положениями о премировании и другими локальными актами комбината [29].

2015 год.

За 2015 год был обеспечен выпуск товарной продукции:

- в действующих ценах – 2533,1 млрд. сум или 103 %;
- в сопоставимых ценах – 2455,3 млрд. сум или 102,6%.

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2014 года составил 107,5 %.

Добыто медной руды на 101,1% к установленному заданию, выпуск медной продукции составил на 106,2%, в том числе из собственного сырья 100,1%, цинка металлического 110,7%, серной кислоты 106,3%, аффинированного золота 100,3% и аффинированного серебра 100,3%.

В соответствии Программы геологоразведочных работ за 2015 год выполнение основных физических объемов составило: проходка подземных

горных выработок – 103,5% к плану (темп роста 104,7%), бурение колонковых скважин – 102,8% (темп роста 118,1%), проходка канав 100,5%, освоено – 25,1 млрд. сум (темп роста 126,5%).

Прогноз экспорта выполнен на 101,4%, в том числе медной продукции на 101,6%. (Приложение В) [29].

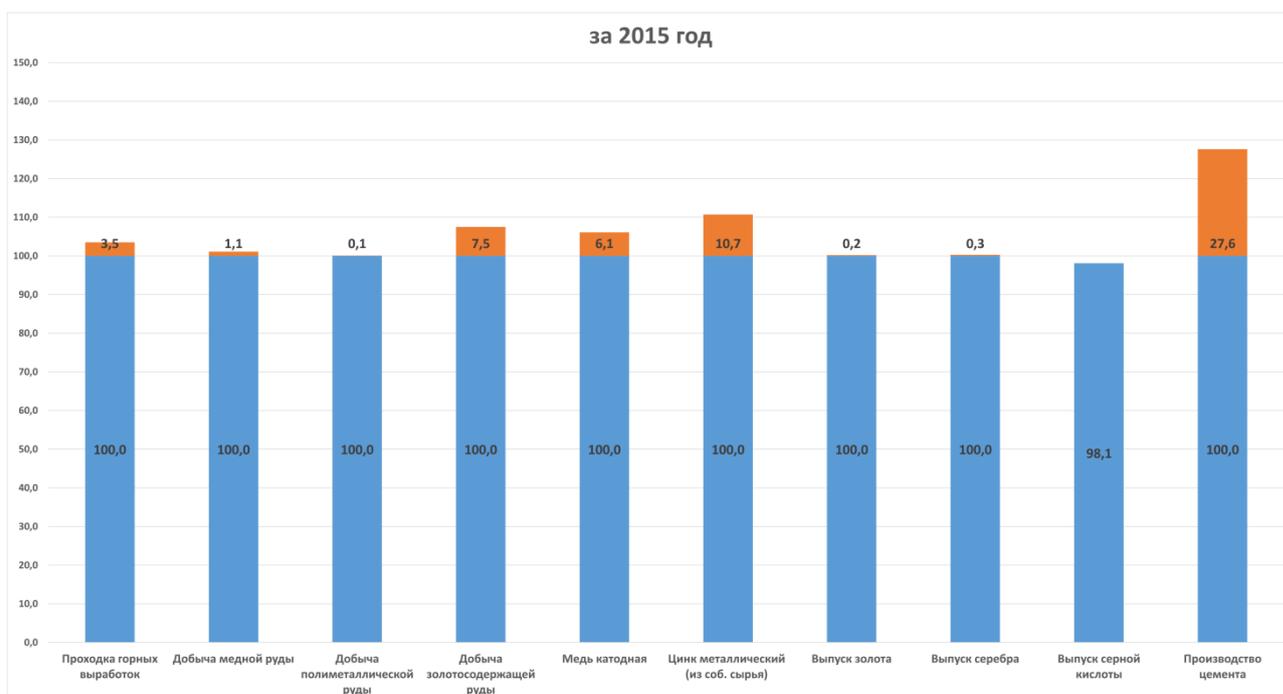


Рисунок 8 – Выполнение основных показателей за 2015 год

I квартал 2016 года.

За I квартал 2016 года был обеспечен выпуск товарной продукции:

- в действующих ценах – 610,0 млрд. сум или 100,8 %;
- в сопоставимых ценах – 600,5 млрд. сум или 101,1 %.

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2015 года составил 102,5%.

Добыто медной руды на 100,7 % к установленному заданию, выпуск медной продукции на 101,1 %, в том числе из собственного сырья – 100,0 %, цинка металлического – 100,0 %, в том числе из собственного сырья – 111,8 %, серной кислоты – 119,8 %, аффинированного золота 100,4 % и аффинированного серебра 100,4 %.

Переработано медного сырья 9,5 млн. тонн или 100,4% к заданию, темп роста 102,2%.

В соответствии с Программы геологоразведочных работ за I квартал 2016 года выполнение основных физических объемов составило: проходка подземных горных выработок – 116,0 % к плану (темп роста 100 %), бурение скважин – 102,5% (темп роста 143,1 %), освоено – 7,7 млрд. сум.

Прогноз экспорта выполнен на 112,4%, в том числе медной продукции на 112,9 %. (Приложение Г) [29].

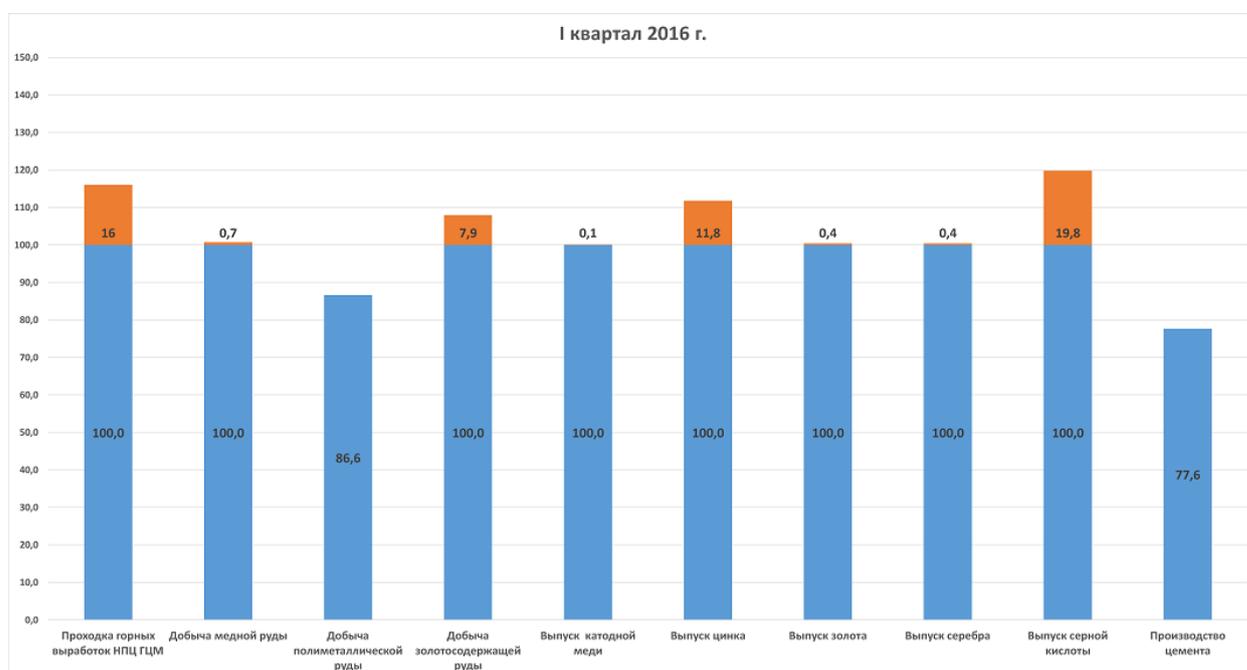


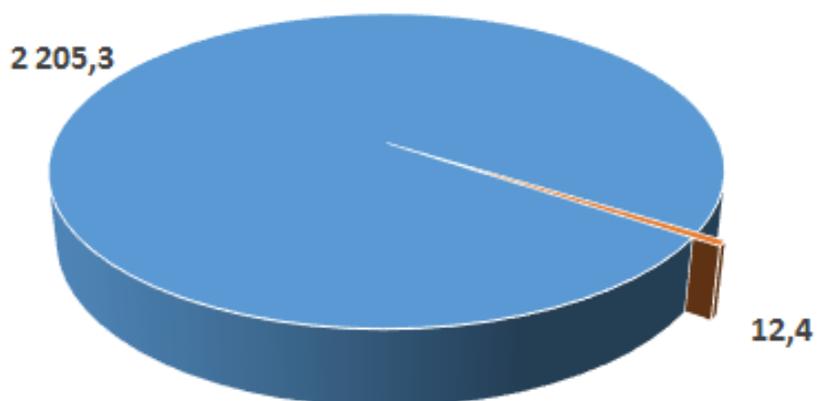
Рисунок 9 – Выполнение основных показателей за I квартал 2016 года

Для выполнения программы по производству товаров народного потребления создано управление по производству товаров народного потребления.

Из товаров народного потребления комбинат производит:

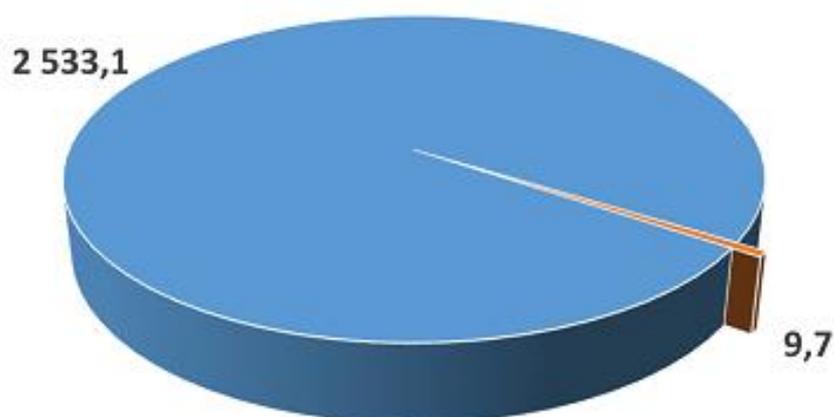
- трикотажные изделия (полотенца, халаты, носки, детская одежда);
- швейные изделия (постельное белье, спец. одежда);
- изделия из полиэтилена (плёнку полиэтиленовую, мешки, рукава);
- и другие.

Выпуск товарной продукции за последние 3 года, представлен на рисунках 10 – 12.



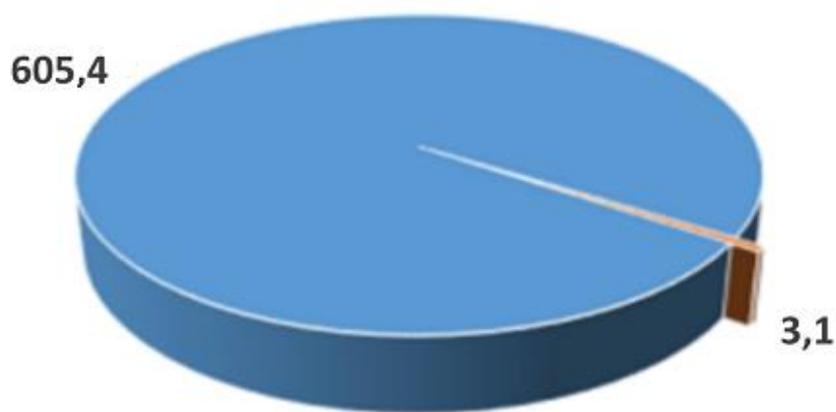
■ Основная продукция ■ Товары народного потребления

Рисунок 10 – Выпуск товарной продукции за 2014 год



■ Основная продукция ■ Товары народного потребления

Рисунок 11 – Выпуск товарной продукции за 2015 год



■ Основная продукция ■ Товары народного потребления

Рисунок 12 – Выпуск товарной продукции за 1 квартал 2016 года

Динамика темпа роста предприятия по отношению к 2008 году отражена на рисунке 13.

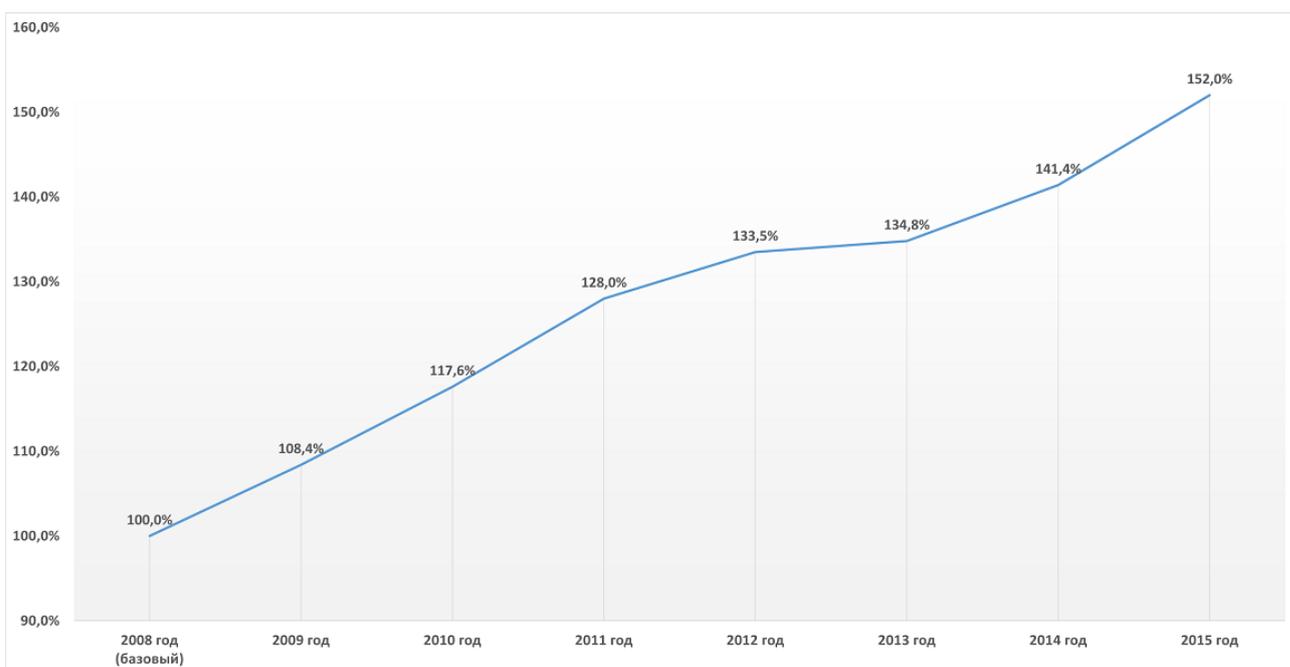


Рисунок 13 – Динамика темпа роста АО «Алмалыкский ГК» [29].

Ниже представлены бухгалтерский баланс и отчет о финансовых результатах за 2012 год и за I квартал 2016 года. Также они представлены в приложениях В и Г.

Таблица 1 – Бухгалтерский баланс за 2012 год (тыс. сум) [29]

№	Наименование статей	На начало года	На конец года
	I. Активы		
1	Основные средства		
	первоначальная стоимость	1 654 850 059	1 975 282 235
	износ	679 966 166	814 534 760
	остаточная стоимость	974 883 893	1 160 747 475
2	Нематериальные активы		
	первоначальная стоимость	4 597 247	4 616 625
	износ	2 314 633	2 788 003
	остаточная стоимость	2 282 614	1 828 622
3	Долгосрочные инвестиции	6 774 422	23 931 776
4	Оборудование к установке	8 169 953	12 235 511
5	Капитальное строительство	130 122 781	158 354 364
6	Прочие долгосрочные активы	12 813 130	30 432 430
	Итого долгосрочные активы	1 135 046 793	1 387 530 178
7	Товаро-материальные запасы	558 945 219	622 800 038
	в т.ч.: производственные запасы	53 844 020	306 774 541
	незавершенное производство	286 301 878	285 248 163
	остатки готовой продукции	18 654 240	30 188 722
	товары	145 081	588 612
8	Расходы будущих периодов	33 908 554	43 645 472
9	Отсроченные расходы	23 095 489	27 531 760
10	Дебиторы	142 818 887	191 559 027
	из нее просроченная	6 558 886	8 525 013
	задолженность покупателей и заказчиков	88 374 369	42 902 248
	авансы, выданные персоналу	416 144	891 929
	авансы, выданные поставщикам и подрядчикам	52 387 890	146 268 025
	авансовые платежи по налогам и сборам	-	-
	авансовые платежи по отчислениям в бюджет и внебюджетные фонды	-	-
	задолженность персонала по прочим операциям	188 196	174 864
	прочие дебиторские задолженности	1 452 288	1 321 961
11	Денежные средства	160 689 179	255 130 901
12	Краткосрочные инвестиции	1 978 751	5 272 212
13	Прочие текущие активы	21 899 683	42 259 272
	Итого текущие активы	943 335 762	1 188 198 682
	Итого по активу баланса	2 078 382 555	2 575 728 860
	II. Пассивы		
1	Уставный капитал	161 488 184	198 181 889
2	Добавленный капитал	-	-
3	Резервный капитал	514 158 837	723 385 977
4	Нераспределенная прибыль	368 418 311	801 766 599
5	Целевые поступления	365 585 570	22 485 940
	Итого источники собственных средств	1 409 650 902	1 745 820 405
6	Долгосрочные обязательства	490 733 260	666 915 915
	в том числе:		
	Долгосрочные кредиты и займы	490 733 260	666 915 915

Продолжение таблицы 1.

	Долгосрочная кредиторская задолженность	-	-
7	Текущие обязательства	177 998 393	162 992 540
	в том числе:		
	Текущая кредиторская задолженность	160 530 371	150 158 964
	из нее просроченная	3 748 841	4 486 753
	- задолженность поставщикам и подрядчикам	77 552 747	58 578 230
	- полученные авансы	2 616 133	3 644 754
	- задолженность по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	56 455 952	64 987 909
	- задолженность по оплате труда	21 396 298	20 542 259
	- прочие кредиторские задолженности	2 509 241	2 405 812
	Краткосрочные банковские кредиты и займы	1 548 543	848 795
	Прочие обязательства	15 919 479	11 984 781
	Итого обязательства	668 731 653	829 908 455
	Итого по пассиву баланса	2 078 382 555	2 575 728 860

Таблица 2 – Отчет о финансовых результатах за 2012 год (тыс. сум.) [29]

№	Наименование показателей	Доходы	Расходы
1	Чистая выручка от реализации	1 695 519 741	
2	Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг		928 659 379
3	Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг)	766 860 362	
4	Расходы периода		560 867 594
	в том числе:		
	- расходы на реализацию		10 081 983
	- административные расходы		45 523 027
	- прочие операционные расходы		505 262 584
5	Прочие доходы от основной деятельности	184 919 193	
6	Прибыль (убыток) от основной деятельности	390 911 961	
7	Доходы от финансовой деятельности	33 939 937	
8	Расходы от финансовой деятельности		73 895 065
9	Прибыль (убыток) от общехозяйственной деятельности	350 956 833	
10	Чрезвычайные прибыли и убытки	-	-
11	Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль)	350 956 833	
12	Налог на прибыль (доход) и прочие налоги с прибыли		84 906 303
13	Отчисления на специальные инвестиционные счета на финансирование инвестиционных проектов счета		128 777 132
	в том числе:		
	- по меди		63 676 198
	- по золоту		65 100 934
	Итого чистая прибыль	137 273 398	

Таблица 3 – Бухгалтерский баланс за I квартал 2016 года (тыс. сум) [29]

Наименование показателей	№ строк	На начало отчетного периода	На конец отчетного периода
АКТИВ			
I. Долгосрочные активы			
Основные средства:			
первоначальная (восстановительная) стоимость (0100, 0300)	010	3 877 619 500 3 661 874 822	3 901 793 703
износ(0200)	011	1 215 108 547 1 154 537 585	1 248 913 353
остаточная стоимость (стр 010-011)	012	2 662 510 953 2 507 337 237	2 652 880 350
Нематериальные активы:			
первоначальная стоимость (0400)	020	7 776 933	7 776 932
износ (0500)	021	5 642 965	5 814 907
по остаточной стоимости (стр 020-021)	022	2 133 968	1 962 025
Долгосрочные инвестиции, всего (стр 040+050+060+070+080)	030	150 638 814	150 638 814
Ценные бумаги (0610)	040	75 326 324	75 326 324
Инвестиции в дочерние и хозяйственные общества (0620)	050	75 312 490	75 312 490
Инвестиции в зависимые хозяйственные общества (0630)	060		
Инвестиции в предприятия с иностранным капиталом (0640)	070		
Прочие долгосрочные инвестиции (0690)	080		
Оборудование к установке (0700)	090	18 095 552 17 286 294	8 784 275
Капитальные вложения (0800)	100	418 582 282 385 797 521	466 542 016
Долгосрочная дебиторская задолженность (0910,0920,0930,0940)	110		
Долгосрочные отсроченные расходы (0950,0960,0990)	120	150 840 631	172 748 135
Итого по разделу I (стр012+022+030+090+100+110+120)	130	3 402 802 200 3 214 034 465	3 453 555 615
II. Текущие активы			
Товарно-материальные запасы, всего (стр. 150+160+170+180), в том числе:	140	806 963 754	830 910 717
Производственные запасы (1000,1100,1500,1600)	150	450 396 380	457 860 986
Незавершенное производство (2000,2100,2300,2700)	160	325 347 292	356 356 118
Готовая продукция (2800)	170	31 039 667	16 547 652
Товары (2900 за минусом 2980)	180	180 415	145 961
Расходы будущих периодов (3100)	190	95 392 088	86 834 220
Отсроченные расходы (3200)	200	62 475 469	77 702 166
Дебиторы, всего (стр.220+240+250+260+270+280+290+300+310))	210	106 107 827	105 636 068
Из нее: просроченная	211	21 418 449	23 963 440
Задолженность покупателей и заказчиков (4000 за минусом 4900)	220	59 656 906	53 531 113
Задолженность дочерних и зависимых хозяйственных обществ (4120)	240		
Авансы, выданные персоналу (4200)	250	3 514 758	3 505 194
Авансы, выданные поставщикам и подрядчикам (4300)	260	34 102 463	37 038 141
Авансовые платежи по налогам и сборам в бюджет (4400)	270		
Авансовые платежи в государственно целевые фонды и по страхованию (4500)	280		
Задолженность учредителей по вкладам в уставный капитал (4600)	290		
Задолженность персонала по прочим операциям (4700)	300	477 108	536 138
Прочие дебиторские задолженности (4800)	310	8 356 592	11 025 482
Денежные средства, всего (стр.330+340+350+360), в том числе:	320	205 440 765	109 875 917
Денежные средства в кассе (5000)	330	494 943	881 677
Денежные средства на расчетном счете (5100)	340	540 893	496 032
Денежные средства в иностранной валюте (5200)	350	9 208 970	339 985
Прочие денежные средства и эквиваленты (5500,5600,5700)	360	195 195 959	108 158 223
Краткосрочные инвестиции (5800)	370	6 116 872	6 591 870
Прочие текущие активы (5900)	380	27 510 022	36 920 541
Итого по разделу II (стр.140+190+200+210+320+370+380)	390	1 310 006 797	1 254 471 499
Всего по активу баланса (стр.130+390)	400	4 712 808 997 4 524 041 262	4 708 027 114

Продолжение таблицы 3.

ПАССИВ I. Источники собственных средств			
Уставный капитал (8300)	410	252 280 430	355 801 599
Добавленный капитал (8400)	420		
Резервный капитал (8500)	430	1 316 631 923 1 127 864 188	1 356 506 353
Выкупленные собственные акции (8600)	440		
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) (8700)	450	1 638 516 836	1 546 375 718
Целевые поступления (8800)	460	55 310 335	55 876 219
Резервы предстоящих расходов и платежей (8900)	470		
Итого по разделу I (стр.410+420+430+440+450+460+470)	480	3 262 739 524 3 073 971 789	3 314 559 889
II. Обязательства			
Долгосрочные обязательства, всего (500+520+530+540+550+560+570+580+590)	490	1 287 194 363	1 237 363 904
в том числе долгосрочный кредит, задолженность (500+520+540+560+590)			
Долгосрочная задолженность поставщикам и подрядчикам (7000)	500		
Долгосрочная задолженность дочерним и зависимым хоз. обществам (7120)	520		
Долгосрочные отсроченные доходы (7210,7220,7230)	530		
Долгосрочные отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (7240)	540		
Прочие долгосрочные отсроченные обязательства (7250,7290)	550	6 838 509	10 458 097
Авансы, полученные от покупателей и заказчиков (7300)	560		
Долгосрочные банковские кредиты (7810)	570	1 280 355 854	1 226 905 807
Долгосрочные займы (7820,7830,7840)	580		
Прочие долгосрочные кредиторские задолженности (7900)	590		
Текущие обязательства, всего (стр 610+630+640+650+660+670+680+690+ 700+710+720+730+740+750+760)	600	162 875 110	156 103 321
в том числе текущий кредит, задолженность (610+630+650+670+680+690+700+710+720+760)	601	154 325 350	147 732 873
из нее: просроченная текущая кредиторская задолженность	602	3 526 395	3 346 518
Задолженность поставщикам и подрядчикам (6000)	610	53 817 769	30 703 062
Задолженность дочерним и зависимым хозяйственными обществами (6120)	630		
Отсроченные доходы (6210,6220,6230)	640	569 705	429 393
Отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (6240)	650		
Прочие отсроченные обязательства (6250,6290)	660	846 879	743 359
Полученные авансы (6300)	670	20 497 665	18 616 825
Задолженность по платежам в бюджет (6400)	680	28 127 807	45 574 185
Задолженность по страхованию (6510)	690	2 674 570	1
Задолженность по платежам в государственные целевые фонды (6520)	700	9 383 000	14 279 804
Задолженность учредителей (6600)	710		
Задолженность по оплате труда (6700)	720	34 988 386	33 895 694
Краткосрочные банковские кредиты(6810)	730	5 950 035	6 160 035
Краткосрочные займы (6820,6830,6840)	740	1 183 141	1 037 661
Текущая часть долгосрочных обязательств (6950)	750		
Прочие кредиторские задолженности (6900 кроме 6950)	760	4 836 153	4 663 302
Итого по разделу II (стр.490+600)	770	1 450 069 473	1 393 467 225
ВСЕГО по пассиву баланса (стр.480+770)	780	4 712 808 997 4 524 041 262	4 708 027 114

Таблица 4 – Отчет о финансовых результатах за I квартал 2016 года [29]

Наименование показателей	№ строк	за соответствующий период прошлого года		за отчетный период	
		Доходы (убыток)	Расходы (прибыль)	Доходы (убыток)	Расходы (прибыль)
Чистая выручка от реализации	010	550 084 986		611 185 693	
Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг	020		288 860 902		335 031 557
Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг) (стр. 01-020)	030	261 224 084		276 154 136	
Расходы периода, всего (стр.050+060+070+080), в том числе.:	040		175 922 950		199 883 946
Расходы на реализацию	050		2 585 275		3 493 858
Административные расходы	060		16 192 559		17 049 365
Прочие операционные расходы	070		157 145 116		179 340 723
Расходы отчетного периода, исключаемые из налогооблагаемой базы	080				
Прочие доходы от основной деятельности	090	34 706 355		38 638 195	
Прибыль (убыток) от основной деятельности (стр. 030-040+090)	100	120 007 489		114 908 385	
Доходы от финансовой деятельности, всего (стр. 120+130+140+150+160), в том числе:	110	19 778 558		15 470 266	
Доходы в виде дивидендов	120				
Доходы в виде процентов	130	85 107		85 647	
Доходы от долгосрочной аренды (лизинга)	140				
Доходы от курсовых валютных разниц	150	19 693 451		15 384 619	
Прочие доходы по финансовой деятельности	160				
Расходы от финансовой деятельности, всего (стр. 180+190+200+210), в том числе:	170		63 310 189		67 600 717
Расходы в виде процентов	180		9 600 866		10 904 037
Расходы в виде процентов по долгосрочной аренде (лизингу)	190				
Убытки от курсовых валютных разниц	200		53 708 989		56 686 662
Прочие расходы по финансовой деятельности	210		334		10 018
Прибыль (убыток) от общехозяйственной деятельности (стр. 100+110-170)	220	76 475 858		62 777 934	
Чрезвычайные прибыли и убытки	230				
Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль) (стр.220+(-) 230)	240	76 475 858		62 777 934	
Налог на прибыль(доход)	250		1 803 567		2 082 303
Налог на сверхприбыль	251		19 646 265		12 784 886
Отчисления от сверхприбыли на целевое финансирование	252		15 494 792		5 717 912
Прочие налоги и сборы с прибыли	260		-778 202		-1 258 979
Чистая прибыль (убыток)отчетного периода (стр. 240-250-260)	270	40 309 437		43 451 812	
в том числе:					
Сумма дополнительного дохода от реализации драгоценных металлов, в полном объеме направляемого на формирование специального инвестиционного счета для финансирования инвестиционных проектов			24 358 765		28 330 069
Итого расчетная чистая прибыль отчетного периода		15 950 672		15 121 743	

В целом, динамика основных экономических показателей деятельности АО «Алмалыкский ГМК» свидетельствует об улучшении финансового состояния предприятия в 2016 году.

Также можно сказать, что АО «Алмалыкский ГМК», как предприятие металлургической отрасли, отличается большой фондоёмкостью, высоким уровнем механизации производственных процессов и имеет свою специфику. Поэтому в своей деятельности уделяет особое внимание следующим особенностям: уровень кооперации, рынок сбыта готовой продукции, география сырьевого обеспечения и т.п.

2.2 Анализ системы оплаты труда на АО

Учёт труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учёта на предприятии. Главными задачами учёта труда и заработной платы являются своевременные расчёты с работниками предприятия по оплате труда и произведение правильных взносов на себестоимость [30].

Организацию заработной платы на предприятии определяют три элемента: формы оплаты труда, нормирование труда и тарифная система. Формы оплаты труда позволяют определить порядок расчёта зарплаты, нормирование – учесть количество затраченного труда, а тарифная система – качественно оценить труд.

АО «Алмалыкский ГМК» согласно нынешней системе создания и регулирования фонда оплаты труда используются следующие формы и системы оплаты труда:

а) сдельно-премиальная – заработная плата работников, занятых в основном производстве, иначе говоря непосредственно изготавливающих конечную продукцию (формовщики, машинисты, сварщики, кузнецы на прессах и молотах и др.);

б) повременно-премиальная – для определённых профессий основного производства (травильщики, термисты и т.д.), а также второстепенных профессий, обслуживающих основных производственных рабочих (разметчики, крановщики, стропальщики, комплектовщики и т.д.). Данная система оплаты труда основывающаяся на схемах должностных окладов, используется также и для выплаты заработной платы руководителям, специалистам, служащим.

в) косвенно-сдельная – применяется для оплаты труда вспомогательного персонала, чья работа оказывает влияние на эффективность ключевого персонала (огнеупорщики, земледелы и т.д.)

г) нормативно-сдельная – применяется для оплаты труда рабочих участвующих в проведении ремонтных работ, а также работников инструментальных хозяйств (слесари-инструментальщики, слесари-ремонтники, электромонтеры по ремонту электрооборудования и т.д.)

д) прямая-повременная – применяется для оплаты труда вспомогательных работников, а также не оказывающих непосредственное влияние на производственный процесс (уборщики, охранники и др.)

Оплата труда работников производится на основе схем должностных окладов и штатного расписания. В основе схем должностных окладов, лежит квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и сотрудников.

Заработная плата является основным направлением в стимулировании труда. Уровень оплаты труда является важным фактором в формировании механизма мотивации трудовой деятельности.

Основой для организации заработной платы на предприятиях является тарифная система оплаты труда. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, которые взаимосвязаны между собой и создают мотивы побуждающие к активной трудовой деятельности. Таковыми являются: схемы должностных окладов, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники рабочих, тарифные сетки, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих, доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам и т.д. [31].

Реальным инструментом для повышения мотивации к работе является дифференциация заработной платы сотрудников в зависимости от сложности работы, которая входит в таблицы прогрессивно возрастающих коэффициентов соотношения месячных окладов (тарифных ставок) сотрудников по

квалификационным разрядам или должностям и минимального размера оплаты труда.

На АО «Алмалыкский ГМК» оплата труда работников производится в соответствии с 21 разрядной Единой тарифной сеткой, утвержденной Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 июля 2004 года №309 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» Важной характеристикой этой сетки являются межразрядные коэффициенты установления тарифных ставок к тарифной ставке 1 разряда. Межразрядные коэффициенты увеличиваются от низших разрядов к высшим, обеспечивая стремление рабочего к приобретению более высокой квалификации в таблице 5

Таблица 5 – Единая тарифная сетка по оплате труда

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

Часовые тарифные ставки рабочих рассчитываются исходя из месячных ставок, определяемых Единой тарифной сеткой, и нормы рабочего времени соответствующего года с применением отраслевых коэффициентов, учитывающих характер работы, которые утверждены постановлением Министерства труда Республики Узбекистан от 29.01.93 г. №3/97. [32]

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по месячным должностным окладам, в соответствии со штатным расписанием по каждому структурному подразделению, утвержденным генеральным директором.

Оплата труда отдельных высококвалифицированных работников производится по контрактам в соответствии с действующим на комбинате положением.

Организационная структура и структура исполнительного аппарата на АО «Алмалыкский ГМК» с указанием численности работников занимающих конкретные должности и входящих в трудовые коллективы определённых отделов, цехов, представлены на рисунках 14, 15. Также данные схемы можно найти в приложениях Д и Е.

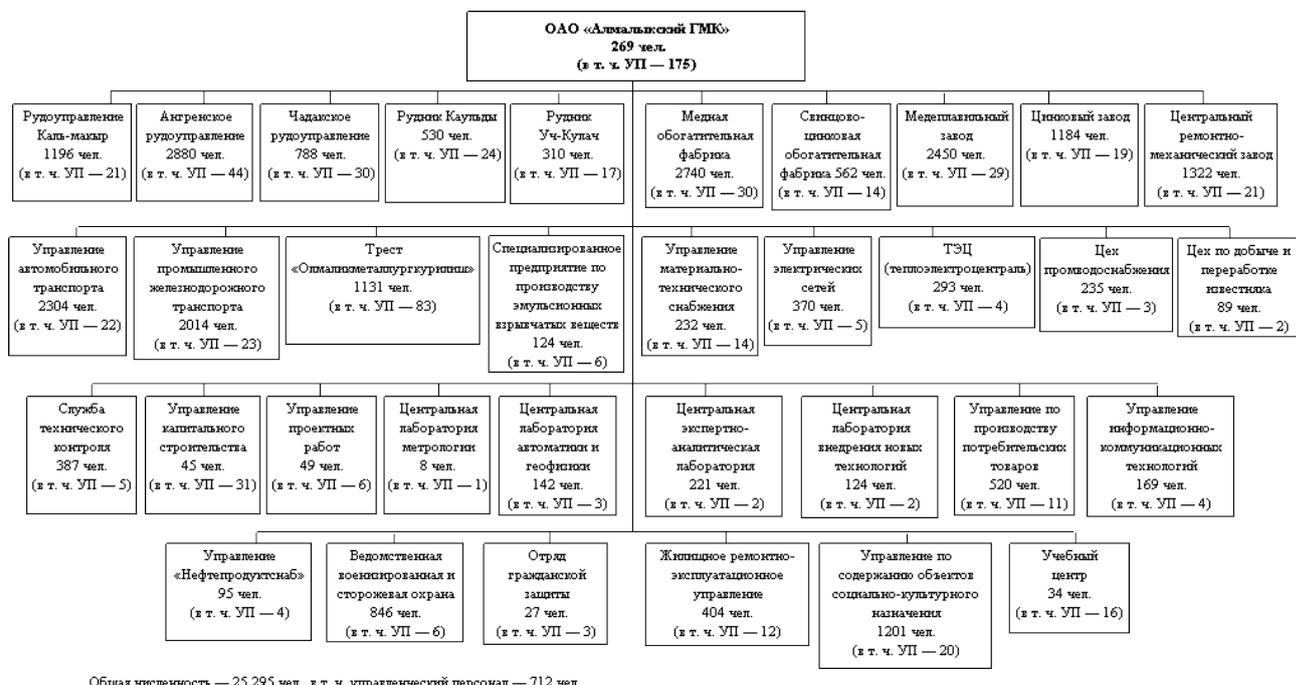


Рисунок 14 – Организационная структура ОАО «АГМК» [32]

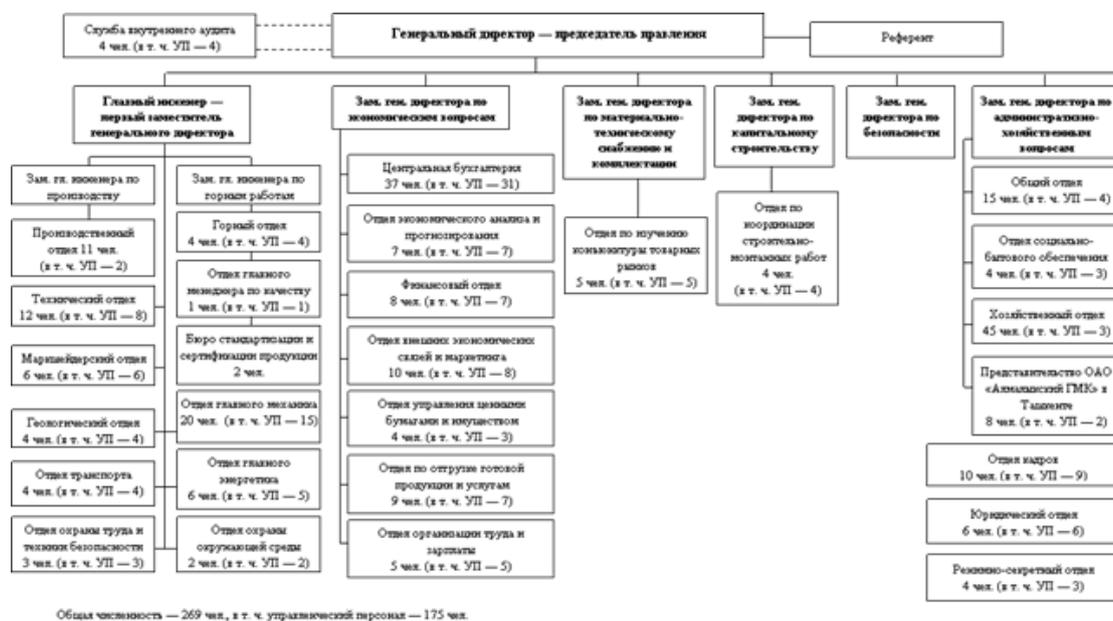


Рисунок 15 – Структура исполнительного аппарата ОАО «АГМК» [32]

С точки зрения полной независимости предприятия, чтобы создать прямую связь между количеством средств, выделяемых для потребления, и достигнутыми производственными и экономическими результатами, для сотрудников АО «Алмалыкский ГМК» была разработана система формирования фонда заработной платы.

Фонд оплаты состоит из двух источников: издержки производства и прибыли предприятия. При этом затраты, входящие в себестоимость продукции, формируются из расходов приходящихся на зарплату основного производственного коллектива, надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам, регулярные и дополнительные отпуска, оплаты времени пребывания в командировке и многое другое.

Одним из наиболее важных факторов в укреплении заинтересованности трудящихся в повышении эффективности работы на АО «Алмалыкский ГМК», является действие «Положения о премировании работников за основные результаты производственной деятельности».

Премии менеджерам, специалистам и служащим управлений, отделов, а также конструкторских и технологических служб, не включенных в производство, вспомогательных цехов выделяются за результаты предприятия в

целом, а также по итогам работы каждого структурного подразделения. Менеджерам, специалистам и сотрудникам производственных цехов премии начисляются по результатам работы всего цеха.

С точки зрения рыночных отношений главным показателем деятельности предприятия будет получение средств за изготовленную и реализованную продукцию. В этой связи, данный показатель устанавливается как базовый оценочный для назначения премий руководителям, специалистам и служащим производств и подразделений предприятия.

В дополнение к базовому оценочному показателю для каждого структурного подразделения определяется показатель, который характеризует основную направленность деятельности подразделения. [33]

Например, для металлургической промышленности устанавливают следующие оценочные показатели – успешная реализация плана получения выручки за производственную продукцию, реализация плана по объему комплектной поставки производством в соответствии с условиями договорных обязательств и реализация плана полных затрат на производство продукции.

Применительно к цехам металлургического производства, устанавливаются следующие оценочные показатели – реализация плана по объему комплектной поставки в номенклатуре планируемого списка заказов в соответствии с условиями договорных обязательств и реализация плана полных затрат на производство продукции по цеху.

Применительно к таким отраслям промышленности, как производство: горнодобывающего, кузнечно-прессового, металлургического оборудования, серийных машин, товаров народного потребления устанавливаются следующие оценочные показатели – реализация плана получения выручки за производственную продукцию, реализация плана по объему механоизделий товарного выпуска в определённой номенклатуре в соответствии с условиями договорных обязательств по поставкам производственной продукции.

Премирование на производственных цехах, входящих в состав вышеуказанных производств, осуществляется за реализацию плана по объему

механоизделий товарного выпуска в определённой номенклатуре в соответствии с условиями договорных обязательств по поставке продукции и за реализацию плана полных затрат на производство продукции по цеху. [34]

Для всех других функциональных подразделений и вспомогательных цехов, которые не вошли в состав вышеуказанного перечня производств, в качестве оценочных показателей эффективности деятельности устанавливаются следующие показатели – реализация плана получения выручки за производственную продукцию по предприятию, а также показатель, который характеризует основную направленность деятельности структурного подразделения. В случае перерасхода фонда оплаты труда цеха, отдела, управления, производства, осуществляется резервирование премий руководителям, специалистам и служащим, на сумму допущенного перерасхода. Если в последующие месяцы календарного года удаётся восполнить перерасход фонда оплаты труда, ранее зарезервированные, премии, выплачиваются в полном размере.

Распределение финансирования для поддержки вспомогательных цехов, по показателю реализации плана получения выручки за продукцию по объединению, осуществляется только в случае отсутствия перерасхода по цеху, управлению (основание: отчет ПЭУ).

Для всех структурных подразделений, которым назначены задания и разработаны мероприятия по экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, взносы в фонд поощрения по показателям: реализация плана получения выручки за продукцию по объединению, реализация плана полных затрат на производство продукции по цеху, осуществляется только в случае выполнения структурным подразделением всех назначенных заданий и соблюдении мер экономии ресурсов (основание: справка главного энергетика, начальника ОТД).

Обязательным условием, для осуществления отчислений в поощрительный фонд производственных цехов по объёмному показателю, для вспомогательных цехов, отделов, управлений, конструкторских и

технологических служб по показателю, который характеризует итог деятельности каждого ведомства, является соблюдение предписанных требований к качеству продукции (работ).

Начисление премии трудовому коллективу, за отчётный период, осуществляется, как правило, не позднее месячного срока после его окончания.

Премии для руководителей, специалистов и служащих, выделяются из средств фонда оплаты труда, которые предназначены для премирования, в рамках доли средств фонда по соответствующей статье сметы [35].

Предприятие также обладает системой премирования, сотрудников повременщиков, по результатам их деятельности.

Величина премий выделяемых сотрудникам, устанавливается дифференцированно по роду деятельности и подразделениям с учетом сложности, интенсивности труда, а также важности проделанной работы.

Оценочные показатели для определения премий для работников, составляются и утверждаются непосредственно в трудовых коллективах. При этом, количество показателей, не должно быть более трех.

Для сотрудников устроенных на повременной основе, например, крановщиков, ключевыми показателями для определения премии являются: качественное и своевременное выполнение заданий по обслуживанию рабочего места, техническое обслуживание кранов и подкрановых путей в соответствии с правилами Гостехнадзора, выполнение работ на другом кране по приказу мастера или иного руководителя участка.

Начисление премий рабочим, производится, по итогам проделанной работы за расчётный месяц, из фонда заработной платы в независимости от его расходования по цеху.

Размер премий членам бригады в рамках общей начисленной суммы, определяется дифференцировано, в соответствии с личным вкладом каждого рабочего в общий результат и максимальными размерами не ограничивается.

Новая система мотивации – выплата премий по общей эффективности работы предприятия в течение определенного периода (премия-бонус)

стимулирует закрепление сотрудников на предприятии, рост уровня квалификации и увеличивает заинтересованность трудовых коллективов в выполнении поставленных объёмов продаж.

Предприятие также уделяет большое внимание восстановлению престижа творческой работы, повышению мотивации для творчества. Политика АО «Алмалыкский ГМК» направлена на наиболее полное удовлетворение потребителей качеством и количеством выпускаемой продукции, при наименьших затратах её производство, не забывая при этом уделять время и силы введению научно-технических инноваций в производство.

АО «Алмалыкский ГМК» практикует применение положения о процедурах поощрения реализации творческих идей, инициатив и выгодные контрактов.

В соответствии с положением премия назначается работникам структурных подразделений, участвующим:

- в развитии творческих идей и инициатив и их внедрении в производство с целью расширения номенклатуры выпускаемой продукции;
- в посреднической деятельности, связанной с заключением прибыльных контрактов, которые способствуют увеличению объёмов производства.

Основная инициатива в заключении выгодных контрактов, исходит от ведущих конструкторов различных структурных подразделений таких, как отделы главного конструктора прокатного оборудования и горнорудного.

За успехи в работе, достижение высоких производственных показателей предусмотрены меры поощрения: объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, ценным подарком, присвоение звания «Ветеран труда АО «Алмалыкский ГМК»», награждение медалью - «Шахтерская слава» трех степеней с соответствующим материальным вознаграждением, а также представление к государственным наградам.

Для работников комбината предусмотрены льготы: установлен удлиненный основной трудовой отпуск продолжительностью 18 рабочих дней,

увеличена на два часа в зимнее время продолжительность ночного времени, оплачиваемого в повышенном размере, предоставлено бесплатное питание всем работникам комбината, производится выплата ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, а также выплата единовременного вознаграждения при уходе на пенсию.

Таким образом, текущая система оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК» предлагает спектр экономических стимулов по повышению производительности труда работников и увеличению объёма производства предприятия. Однако тщательный анализ данной системы, выявил следующие недостатки, устранение которых позволит существенно расширить спектр экономических стимулов:

- нечётко выражена зависимость уровня оплаты труда от конечных результатов деятельности производств, цехов, отделов и всего предприятия;
- нет корреляции интересов целей конкретного работника и политики всего предприятия в целом;
- отсутствует объективная возможность всех групп участников производственного процесса одинаково влиять на результаты труда, а также контролировать их [36].

3 Совершенствование системы оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»

3.1 Предложения по улучшению системы оплаты труда на АО «Алмалыкский ГМК»

После анализа недостатков текущей системы платы труда, выявленных в предыдущей главе, можно предложить несколько способов их ликвидации таких, как:

- создание современных методов распределения заработной платы отдельных отделов, команд и исполнителей;
- разработка систем тарификации, основанных на «плавающей» ставке;
- введение бестарифных систем оплаты труда;
- стимулирование деятельности предприятия в целях повышения его текущих производственных и экономических показателей;
- поощрение развития предпринимательской и инновационной деятельности сотрудников;
- дополнение контрактов и коллективных договоров статьями затрагивающими вопросы оплаты труда.

В целях снижения противоречий и повышения внимания на соблюдении интересов наёмных работников предприятия, а также собственников имущества, необходимо создать систему стимулов и поощрений наёмных работников, средства для поддержания которой извлекались бы из прибыли организации.

Также важно планировать заработную плату. Планирование заработной платы и её определение производятся на основе данных о планируемом рабочем времени и объеме производства, тарифных ставках, окладах или сдельных расценках. При этом разрабатываемый план должен быть составлен таким образом, чтобы соблюдался принцип опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Однако в результате постоянного развития экономики, а также в связи с тем, что в условиях рыночных отношений экономическая ситуация как на самом предприятии, так и во всей отрасли нестабильна и постоянно находится в движении, совершенствование систем оплаты труда на предприятии является длительным и, в принципе, постоянным процессом. Существует огромное число внешних факторов во многом определяющих условия, влияющие на систему оплаты труда. К ним относятся, например:

- изменение конъюнктуры рынка;
- принятие новых законодательных актов, влияющих на экономику;
- темпы инфляции
- и др.

В этой связи, можно прийти к выводу, что определённые механизмы оплаты труда необходимо периодически анализировать и исходя из новых условий и текущей рыночной обстановки, вносить в них соответствующие коррективы и улучшения. Поэтому предложенные выше методы совершенствования системы оплаты труда на ОАО «АГМК» разумеется приведут к определённому росту экономической эффективности деятельности предприятия, но это не означает что программу совершенствования системы оплаты труда можно на этом остановить. Необходимо и в дальнейшем также проводить анализ деятельности предприятия и дополнять предложенный список методов новыми наименованиями, либо совершенствовать ранее предложенные методы, подстраивая их тем самым под изменяющуюся экономическую обстановку.

3.2 Введение тарифных систем, основанных на «плавающей» ставке

Система с «плавающей» ставкой означает, что каждый раз в конце месяца по итогам текущего месяца для каждого служащего на основе установленных критериев будет сформирован новый должностной оклад на следующий месяц.

По итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и т.д.), а также по результатам оценки установленных критериев, руководитель предприятия должен издать приказ о размере оплаты труда за данный период.

В целях увеличения материальной заинтересованности служащих в росте объемов производства, выполнении плана продаж, установлении дифференцированной системы оплаты труда, размер "плавающей" ставки должен зависеть от следующих показателей:

- объём производства, который принимают в качестве базового оценочного показателя в соответствии со следующей таблицей ключевых оценочных показателей: общий объем производства, общий объем в нормо-часах и станко-нормо-часах, объем товарной продукции в стоимостном выражении, K_1 ;

- количество сотрудников, K_2 ;

- качество работы подразделений, K_3 , которое определяется в соответствии с СТП предприятия.

«Плавающий» коэффициент для подразделений и исполнителей должен быть рассчитан с соблюдением условия выполнения каждого оценочного показателя, но при этом он не должен опускаться ниже, чем стандартные тарифные ставки, сдельные расценки и должностные оклады.

Для сотрудников работающих в цехах и определённых отделах, размер «плавающей» ставки определяется по формуле (1):

$$K_{пл} = 2,35 \times K1 \times K2 \times K3, \quad (1)$$

где 2,35 – размер увеличения «плавающего» коэффициента за каждый процент выполнения основного оценочного показателя по цеху, производству или заводу;

K_1 – коэффициент, определяющий выполнение плана по базовому оценочному показателю по цеху, отделу или на всём предприятии за отчетный месяц, рассчитывается по формуле (2):

$$K_1 = \frac{V_{ф}}{V_{пл}}, \quad (2)$$

где V_{ϕ} и $V_{пл}$ – соответственно величина фактического и планового объёма производства цеха, отдела или на всём предприятии;

K_2 – коэффициент, учитывающий влияние числа рабочих в цехе, отделе или на всём предприятии по отношению к размеру «плавающей» ставки, рассчитывается по формуле:

$$K_2 = \frac{Ч_{пл}}{Ч_{\phi}},$$

где $Ч_{пл}$ – планируемое количество сотрудников в цехе, отделе или на всём предприятии в отчетном месяце;

$Ч_{\phi}$ – реальная средняя численность работников в отчетном месяце.

K_3 – коэффициент качества работы цеха, отдела или всего предприятия.

Для служащих устроенных на сдельной основе по всему предприятию устанавливается единая средняя «плавающая» ставка.

Использование «плавающей» ставки позволяет обеспечить прямую зависимость между уровнем заработной платы и конечными результатами производственной деятельности цехов, отделов и всего предприятия, создавая при этом материальную заинтересованность сотрудников в повышении производительности труда. [37]

Помимо этого, можно ввести на АО АГМК бестарифную систему оплаты труда, тем самым создав систему коэффициентов, которая будет показывать отношение размера оплаты труда какого-либо служащего к минимальному размеру оплаты труда на предприятии. Определив таким образом относительный размер оплаты труда для каждого конкретного служащего (рабочего места) становится возможным рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

$$З_i = K_i \cdot \frac{\Phi}{\sum K_i} \quad (4)$$

где $З_i$ – заработная плата i -го работника;

Φ – объем средств, выделенных на оплату труда;

K_i – коэффициент i -го работника;

$\sum K_i$ – сумма коэффициентов по всем работникам.

При определении точного значения коэффициента i -го служащего, необходимо разработать перечень критериев для каждой конкретной группы сотрудников. Это делается для того чтобы любой служащий мог знать, каким образом и в какой степени старания, достижения и успехи в работе влияют на значение его коэффициента. [14].

В итоге можно сказать что, практическая реализация высказанных выше методов решения выявленных в ходе анализа недостатков текущей системы оплаты труда позволит добиться более высокого качества учетной работы по труду и заработной плате на АО «Алмалыкский ГМК»

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3-3Б14	Турсунбоева Мохирухсор Фарход кизи

Институт	Электронное обучение	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Бакалавр	Направление/специальность	080100 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<p>1. Рабочее место специалиста экономического отдела АО «Алмалыкский ГМК»</p> <p>Вредные производственные факторы: шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения.</p> <p>Негативное воздействие на окружающую среду отсутствует.</p> <p>Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна.</p> <p>Исходные данные для составления раздела:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Данные, предоставленные АО «Алмалыкский ГМК» 2. Данные отчета по преддипломной практике.
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Трудовой кодекс РУ</p> <p>Отраслевое законодательство в сфере защиты труда</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основы социальной политики предприятия. 2. Прямые и косвенные стейкхолдеры предприятия. 3. Система социальных гарантий предприятия. 4. Социальное поведение сотрудников предприятия.
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); - готовность участвовать в кризисных ситуациях и 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Деятельность предприятия в сфере охраны окружающей среды. 2. Взаимодействие предприятия с местным сообществом и местной властью. 3. Спонсорство предприятия. 4. Благотворительность предприятия.

<i>т.д.</i>	
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>1. Рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2014 – 2015 гг.</p> <p>2. Программа социальной ответственности и затраты на нее на 2016 г.</p>
Перечень графического материала:	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	Табличные данные

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент/ кафедра менеджмента	Черепанова Н.В.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б14	Турсунбоева Мохирухсор Фарход кизи		

4 Социальная ответственность

Современный мир живет в условиях острых социальных проблем и в этой связи особенно значима социальная ответственность бизнеса – предприятий и организаций, связанных с разработкой, изготовлением и поставкой продукции и услуг, торговлей, финансами, поскольку они обладают основными финансовыми и материальными ресурсами, позволяющими вести работу для решения стоящих перед миром социальных проблем. Понимание лидерами бизнеса своего ключевого значения и ведущей роли в такой работе привело к рождению в конце 20-го века понятия «корпоративной социальной ответственности», которое стало важнейшей частью понятия об устойчивом развитии не только бизнеса, но и человечества в целом.

Социальная ответственность сегодня определяется как выстраивание деловым сообществом, отдельными корпорациями и предприятиями своей деятельности по следующим направлениям:

- производство качественной продукции и услуг для потребителей;
- создание привлекательных рабочих мест, выплата легальных зарплат, инвестиции в развитие человеческого потенциала;
- соблюдение требований налогового, экологического, трудового законодательства;
- эффективное ведение бизнеса, ориентированное на создание добавленной экономической стоимости и рост благосостояния своих акционеров;
- учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел;
- вклад в формирование гражданского общества через партнерские программы и проекты развития местного сообщества.

Сущность корпоративной социальной ответственности

В настоящее время сущность и содержание корпоративной социальной ответственности достаточно широко обсуждается. Тем не менее, единого взгляда на определение термина КСО, отражающего его сущность, пока не сформировалось. На это есть объективная причина – сфера ответственности бизнеса становится зыбкой и непонятной. Ясно, что бизнес отвечает перед акционерами за получение прибыли и выдачу дивидендов, перед клиентами – за качество продукта или услуги, перед государством – за уплату налогов и соблюдения законодательства. Есть ответственность отдаленная, и потому спорная. Отвечает ли, к примеру, бизнес перед обществом: если да, то перед кем конкретно, и за что? Отвечает ли бизнес за экологию, если он уже откупился от власти штрафами и продолжает загрязнять окружающую среду?

Под корпоративной социальной ответственностью чаще всего подразумевают концепцию, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта или услуги, добровольно принимает на себя дополнительные обязательства перед обществом и своими работниками следовать высоким стандартам поведения в соответствии с этическими нормами, инвестировать в устойчивое развитие общества в местах его оперирования. Применительно к крупному бизнесу это означает, что экономическая эффективность не может быть самоцелью. Бизнес должен одновременно способствовать гармоничному развитию общества в целом .

Продуманная и эффективно работающая система КСО позволяет компаниям не только вносить позитивный вклад в социальное благополучие и экологическую стабильность, но и способствует повышению результативности и устойчивости бизнеса.

Наиболее ощутимый эффект внедрение КСО оказывает на рост нематериальных активов, усиление репутации и бренда. Косвенным доказательством позитивного влияния КСО на эффективность бизнеса является также тот факт, что большинство крупнейших мировых корпораций одновременно занимают лидирующие позиции в области КСО. Несмотря на то,

что проследить прямую зависимость между КСО и финансовыми показателями достаточно сложно, такие попытки регулярно предпринимаются.

Вступая на путь социальной ответственности, компаниям важно грамотно рассчитать свои силы и имеющиеся ресурсы. Возможно, вначале не стоит замахиваться на многое, а лучше выбрать несколько приоритетных направлений и достичь максимальной эффективности в них. Впоследствии, наращивая опыт в области КСО, компаниям будет легче расширить перечень тем и направлений своей социальной ответственности.

Таким образом, роль корпоративной социальной ответственности в корпоративном управлении заключатся в предоставлении возможностей:

- увеличить прибыль, ускорить темпы роста;

- компаниям – получить доступ к социально ответственным инвестициям, при распределении которых инвесторы принимают во внимание показатели, характеризующие деятельность компании социальной и этической сферах, в области защиты окружающей среды;

- возможно, сократить операционные расходы, например за счет сокращения отходов производства или их переработки, увеличения эффективности использования электроэнергии или продажи переработанных материалов;

- «улучшить» бренд и репутацию, что поможет развить и открыть новые рынки и направления бизнеса;

- повысить продажи, лояльность клиентов (потребители хотят знать, что продукты произведены с пониманием ответственности по отношению к окружающей среде, а также других социальных аспектов, некоторые потребители даже готовы платить больше за «ответственные» продукты);

- увеличить производительность и качество продукта (услуги);

- получить больше возможностей привлечь и удержать сотрудников (люди предпочитают работать в компаниях, ценности которых совпадают с их собственными);

- сократить претензии со стороны регулирующих органов;

- сделать более эффективным управление рисками;
- повысить конкурентоспособность.

Разработка программы КСО для предприятия

Определение целей и задач программы КСО

Таблица 1—Определение целей АО «Алмалыкский ГМК»

Миссия АО «АГМК»	«Чтобы чувствовать себя хорошо»	Цели КСО
Стратегия АО «АГМК»	<ul style="list-style-type: none"> —качественные продукты, учитывающие потребности потребителей —довольные клиенты, потребители и партнеры по сотрудничеству —мотивированные и высококвалифицированные работники —этичное производство с экономически устойчивым развитием 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Повышение качества жизни основных заинтересованных сторон компаний. 2. Улучшение имиджа предприятия, рост репутации. 3. Стабильность и устойчивость развития АО «Алмалыкский ГМК» в долгосрочной перспективе 4. Сохранение окружающей среды для последующих поколений

Поставленные цели КСО постепенно интегрируют в стратегию АО «АГМК» заботится о благополучии:

—своих покупателей, предлагая им высококачественные продукты, способствующие хорошему самочувствию,

—сотрудников, создавая максимально комфортные условия труда, достойную оплату, уверенность в завтрашнем дне,

—клиентов, стремясь максимально удовлетворить их потребности и повысить эффективность работы,

Определение стейкхолдеров программы КСО

Таблица 2—Определение стейкхолдеров программы КСО

№	Цели КСО	Стейкхолдеры
1.	Повышение качества жизни основных заинтересованных сторон компаний.	Сотрудники компании, потребители компании
2.	Улучшение имиджа предприятия, рост репутации.	Руководитель, эксперты и персонал
3.	Стабильность и устойчивость развития АО «АГМК» УПШТ в долгосрочной перспективе.	Сотрудники компании, потребители компании руководитель, эксперты
4.	Сохранение окружающей среды для последующих поколений	Налоговые органы, государственные, Внебюджетные фонды

Определение элементов программы КСО.

АО «Алмалыкский ГМК» небольшое предприятие по переработке молочной продукции. За год предприятие выпускает молочной продукции на 742764,3 тыс. сум, поэтому финансовые возможности его ограничены, но предприятие в свою программу КСО может включить следующие элементы.

Таблица 3— Определение элементов программы КСО

№	Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
1.	Население (родители и дети)	Социальные инвестиции Участие, посвященное Дню города	Организация досуга граждан города с детьми
2.	Население (родители и дети)	Социальные инвестиции Участие в турнире «Мама, папа и я спортивная семья»	Организация досуга граждан города с детьми
3.	Руководство, сотрудники компании	Благотворительные пожертвования Передача своей продукции в «Дом престарелых»	Социально незащищенные слои населения
4.	Специалисты, руководство	Денежные гранты Участие на номинацию «Лучший продукт года»	Улучшение имиджа предприятия, рост репутации.
5.	Сотрудники компании	Социальные инвестиции Участие в программе по озеленению города	Сотрудничество с местными органами самоуправления и местными экологическими организациями

6.	Сотрудники компании	Социальные инвестиции Участие в программе по благоустройству близлежащей территории предприятия	Сотрудничество с местными органами самоуправления и местными экологическими организациями
----	---------------------	--	---

Затраты на программу КСО

Таблица 4— Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
1.	Участие, посвященное Дню города	тыс. сум	200	200
2.	Передача своей продукции в «Дом престарелых»	тыс. сум	380	380
3.	Участие на номинацию «Лучший продукт года»	тыс. сум	350	350
4.	Участие в программе по озеленению города	тыс. сум	160	160
5.	Участие в программе по благоустройству близлежащей территории предприятия	тыс. сум	100	100

Предполагаемые затраты на мероприятия КСО составляют на 2017 год 1190 тыс. сум. Несмотря на финансовые трудности АО «АГМК» УППТ затратив эти средства, получит следующие преимущества: социальная реклама компании, благополучие работников компании и членов их семей, наличие налоговых льгот (поскольку благотворительность уменьшает налогооблагаемую базу компании).

Ожидаемая эффективность программы КСО

№	Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
1.	Участие, посвященное Дню города	200	Повышение морального духа персонала	Улучшение Здоровья людей
2.	Передача своей продукции в «Дом престарелых»	380	Установление связи с органами самоуправления. Улучшение имиджа компании	Помощь нуждающимся
№	Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
3.	Участие на номинацию «Лучший продукт года»	350	Улучшение имиджа компании Привлечение инвестиций	Локальный

4.	Участие в программе по озеленению города	160	Улучшение имиджа компании Установление связи с органами самоуправления.	Улучшение экологической обстановки в регионе
5.	Участие в программе по благоустройству близлежащей территории предприятия	100	Улучшение имиджа компании Установление связи с органами самоуправления.	Улучшение экологической обстановки в регионе

Данные таблицы показывают, что мероприятия КСО подобраны правильно. Эффект для компании и эффект для общества является оптимальным. Затрачиваемые компанией в будущем средств на выполнение КСО адекватны, а достигнутые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самой компании, так и для населения регионов деятельности компании.

Вывод: Любая компания существует в обществе. Она оказывает влияние

на общество через производство товаров и услуг, экологического, экономического воздействия. Корпоративная социальная ответственность позволяет компаниям делать индивидуальный выбор программ, отражающий цели и видение компании. Разработка программы КСО позволит компаниям ответственно подходить к своей деятельности, рассматривать ее воздействие на общество в перспективе, предвидя проблемы и решая их.

Заключение

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы на тему Организация системы оплаты труда на предприятии (на примере АО «Алмалыкский ГМК»)) был произведён анализ основных экономических показателей предприятия и существующей на нём системы оплаты труда, по результатам которого были предложены следующие способы совершенствования системы оплаты труда, и как следствие повышения производительности труда на предприятии АО АГМК:

- создание современных методов распределения заработной платы отдельных отделов, команд и исполнителей;
- разработка систем тарификации, основанных на «плавающей» ставке;
- введение бестарифных систем оплаты труда;
- стимулирование деятельности предприятия в целях повышения его текущих производственных и экономических показателей;
- поощрение развития предпринимательской и инновационной деятельности сотрудников;
- дополнение контрактов и коллективных договоров статьями затрагивающими вопросы оплаты труда.

В целях снижения противоречий и повышения внимания на соблюдении интересов наёмных работников предприятия, а также собственников имущества, необходимо создать систему стимулов и поощрений наёмных работников, средства для поддержания которой извлекались бы из прибыли организации.

Также важно планировать заработную плату. Планирование заработной платы и её определение производятся на основе данных о планируемом рабочем времени и объеме производства, тарифных ставках, окладах или сдельных расценках. При этом разрабатываемый план должен быть составлен

таким образом, чтобы соблюдался принцип опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Список использованных источников

1. Дудченко О.С., Зарплата: расчет и учет.: Учебно-практическое пособие. М: Научная книга,2015.345 с.
2. Рахманова С.М., Зарплата от А до Я. Юридические аспекты, М: Научная книга,2015. 290 с.
3. Вишневская Н. Т., Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика. Нормирование и оплата труда в промышленности. // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2008. № 11. С.107 – 112
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Дата актуализации: 02.09.2015
5. Абузьярова Н.А., Заработная плата: правовое регулирование. М: Проспект 2015. 209 с.
6. Луковкина А.В., Заработная плата. М: 2015.456 с.
7. Капелюшников Р. И., Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. // Вопросы экономики. 2014. №3. С. 36 – 61.
8. Заказнов А.В., Система мотивации и оплаты труда как один из ключевых факторов успешной деятельности организаций. // Мотивация и оплата труда 2010. №2.
9. Миляева Л.Г., Методический инструментарий по разработке стимулирующей модели оплаты труда. // Мотивация и оплата труда 2010. №2.
10. Шаховой В. А., Мотивация трудовой деятельности / Шаховой В. А. Шапиро С. А., М: 2015.425 с.
11. Федорова М. С., Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. 2011. №7. Т.1. С. 119 – 121.
12. Баянова О.В., Формирование учетно-аналитической системы управления затратами на оплат. – 312 с.
13. Данилова И. С. / Данилова И. С., Чепурнова Ю. М., Совершенствование системы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. 2016. №11.С. 73 – 81.

14. Кириллова О. Г., / Кириллова О. Г., Петрова Т. И., Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях. // Общество: политика, экономика, право. 2012. №2. С. 109 – 111
15. Ахмедов А.Э. / Ахмедов А.Э. Ахмедова О.И., Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике. // Территория науки 2014. № 5. С. 87 – 92
16. Волгин Н.А., Отечественный и зарубежный опыт регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики. // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. С. 12 – 19.
17. Шевалгин С. Е., Совершенствование системы оплаты труда производственного персонала – составляющая стратегического развития современного предприятия: условия и необходимость // Молодой ученый. 2016. №6. С. 586 – 589.
18. Смирнов О.В., Трудовое право.: Учебник. Снигирева И.О. Бриллиантова Н.А. М: 28 июня 2013. 622 с.
19. Степанова Н.И. // Степанова Н.И., Палаткина А.В., Совершенствование оплаты труда работников предприятий на основе системы грейдов. // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2010. №156. С. 257 – 326.
20. Пашуто В.П., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие, 2013. 318 с.
21. Пашуто В.П., Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии, М: 2013. 198 с.
22. Бойчук Н.И., Организация и нормирование труда: Учебно-методический комплекс, М:2015. 178 с.
23. Кузнецова Я. В., Совершенствование организации оплаты труда работников предприятия // Молодой ученый. 2014. №1. С. 369 – 374.
24. Мазанкова Т. В., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли), 2015. 214 с.

25. Степанов А.В., Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта, 2015. 279 с.
26. Сперанский А.А., Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования / Сперанский А.А., Драгункина Н.К., М:2015. 315 с.
27. Ильин В.А. / Ильин В.А., Гулин К.А., Ускова Т.В., Стратегические резервы роста производительности труда в региональной экономике. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз 2010. №1.С. 13.
28. Якубова С.Ю. / Якубова С.Ю., Халилова М.Ф., Модернизация рынка труда в странах с переходной экономикой. // Вестник Прикаспия – 2014. №1.
29. АО «Алмалыкский ГМК» [Электронный ресурс] / URL: <http://www.agmk.uz/index.php/ru/o-nas/pokazateli/analiticheskie-i-statisticheskie-dannye> (Дата обращения: 03.04.16)
30. Шаталов М.А., Учет и анализ использования трудовых ресурсов в системе менеджмента организации. / Шаталов М.А. Мешкова Т.Р., Территория науки 2014. №3.
31. Лебедев А.Н. / Лебедев А.Н. Распопова М. Стародумов А.В., Анализ рынка оплаты труда: попытка выполнения невозможного в условиях СНГ. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. №12 – 3.
32. Постановление кабинета министров республики Узбекистан «О дальнейшем совершенствовании единой тарифной сетки по оплате труда» [Электронный ресурс], / URL: http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=335282 Дата обращения: 21.04.16
33. Алпатова Н.Г., Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие. / Алпатова Н.Г., Шорникова Н.Ю., М: 2012. – 87 с.
34. Сабирова Л.Т., Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика / Сабирова Л.Т., Стукен Т.Ю. М: 2011. – 232 с.

35. Спивак А.В., Вовлеченность работников как социально-экономический фактор снижения сопротивления изменениям в системе оплаты труда. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. №120.

36. Изотов Б.А., Пути повышения производительности труда и эффективности управления трудовыми ресурсами. // Вестник Оренбургского государственного университета. 2010. №2.

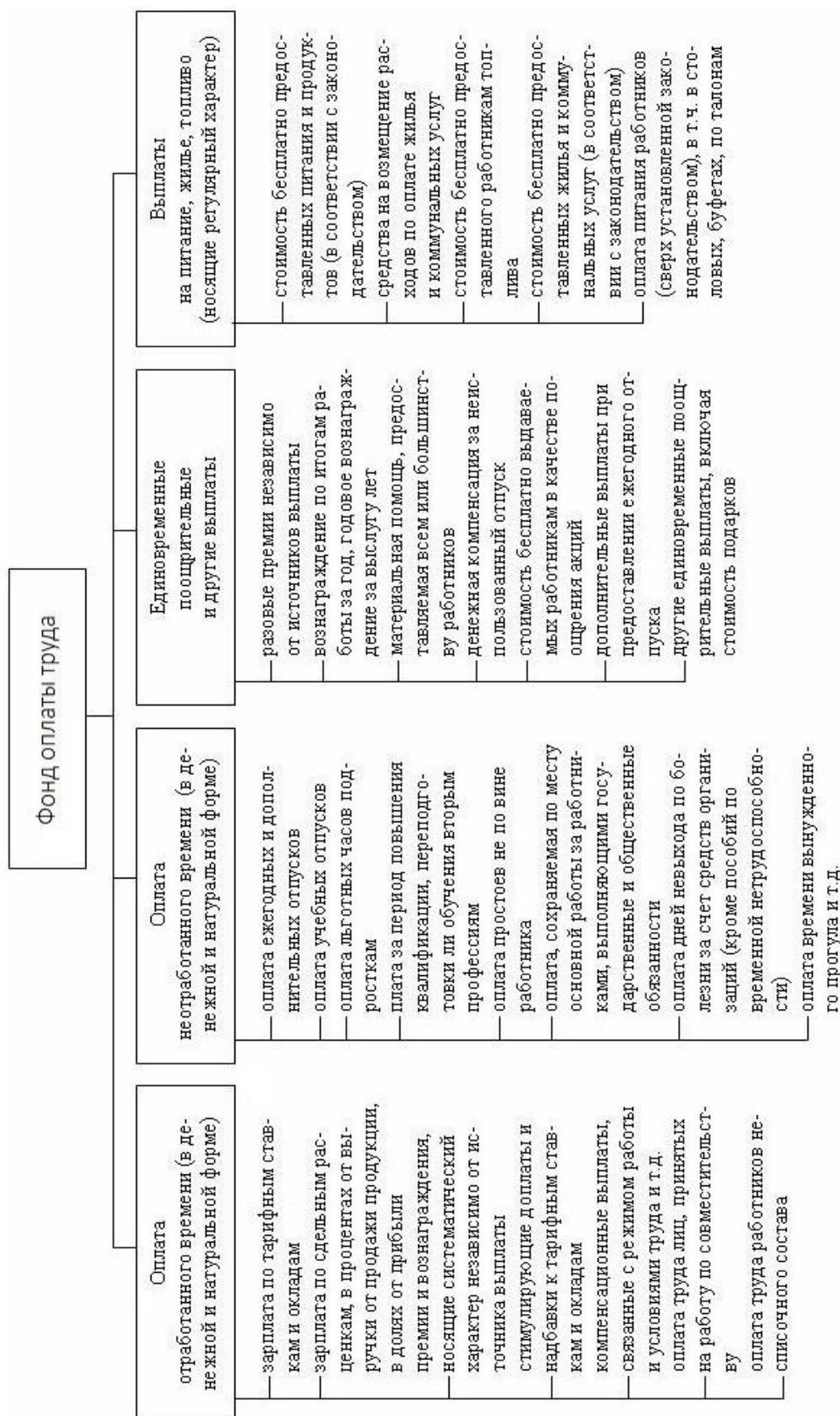
37. Неклюдова М.Ю., Особенности формирования эффективной политики оплаты труда. // Российское предпринимательство 2013. №13 М: (235) – С. 68 – 77.

38. Егоршин А.П., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Электронный учебник. – Н.Новгород: НИМБ, 2014. – 112 с.

Приложение А

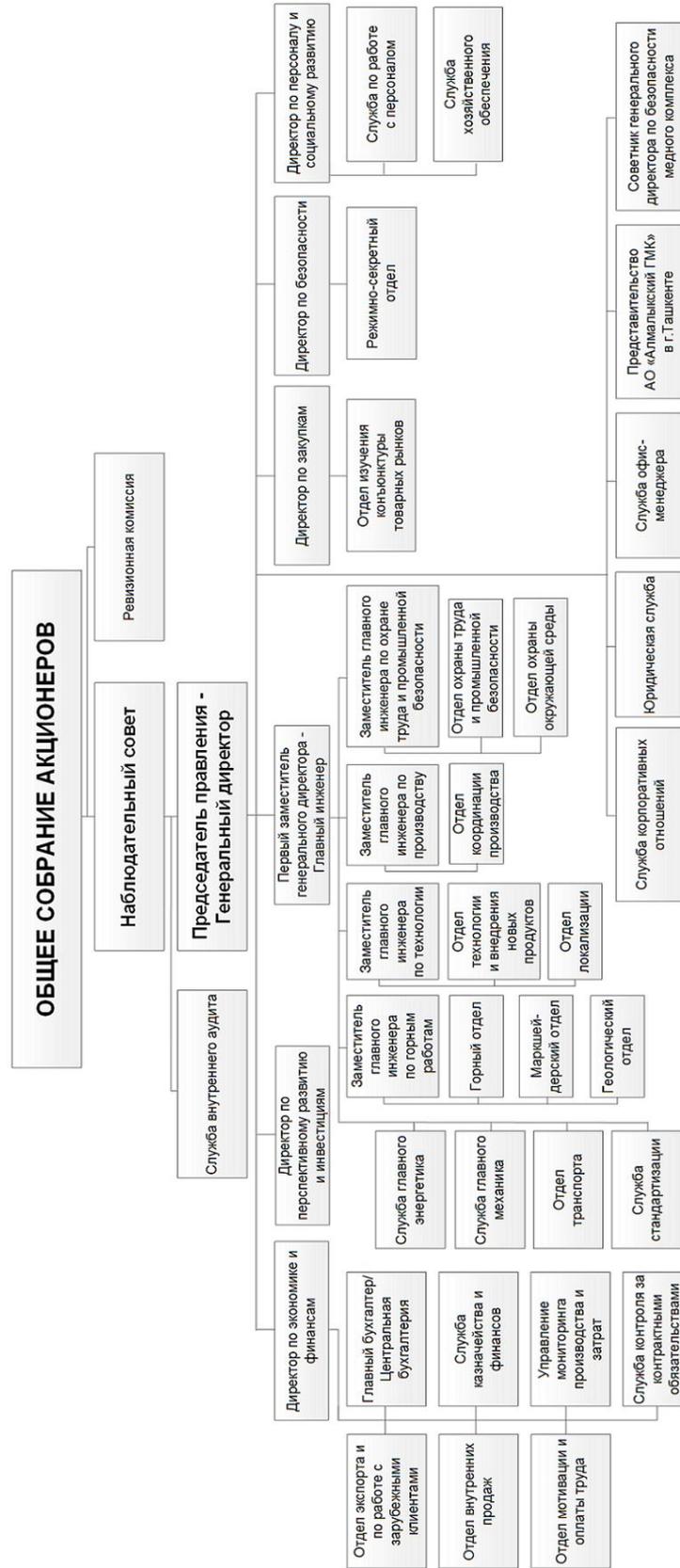
(Обязательная)

Состав и структура фонда оплаты труда



Приложение Б (Обязательная)

Структура управления на предприятии АО АГМК



Численность работников: Всего – 217 чел. В т.ч. АУП – 108 чел.

Приложение В
(Обязательная)
Бухгалтерский баланс за 2012 год (тыс. сум)

№	Наименование статей	На начало года	На конец года
	I. Активы		
1	Основные средства		
	первоначальная стоимость	1 654 850 059	1 975 282 235
	износ	679 966 166	814 534 760
	остаточная стоимость	974 883 893	1 160 747 475
2	Нематериальные активы		
	первоначальная стоимость	4 597 247	4 616 625
	износ	2 314 633	2 788 003
	остаточная стоимость	2 282 614	1 828 622
3	Долгосрочные инвестиции	6 774 422	23 931 776
4	Оборудование к установке	8 169 953	12 235 511
5	Капитальное строительство	130 122 781	158 354 364
6	Прочие долгосрочные активы	12 813 130	30 432 430
	Итого долгосрочные активы	1 135 046 793	1 387 530 178
7	Товаро-материальные запасы	558 945 219	622 800 038
	в т.ч.: производственные запасы	53 844 020	306 774 541
	незавершенное производство	286 301 878	285 248 163
	остатки готовой продукции	18 654 240	30 188 722
	товары	145 081	588 612
8	Расходы будущих периодов	33 908 554	43 645 472
9	Отсроченные расходы	23 095 489	27 531 760
10	Дебиторы	142 818 887	191 559 027
	из нее просроченная	6 558 886	8 525 013
	задолженность покупателей и заказчиков	88 374 369	42 902 248
	авансы, выданные персоналу	416 144	891 929
	авансы, выданные поставщикам и подрядчикам	52 387 890	146 268 025
	авансовые платежи по налогам и сборам	-	-
	авансовые платежи по отчислениям в бюджет и внебюджетные фонды	-	-
	задолженность персонала по прочим операциям	188 196	174 864
	прочие дебиторские задолженности	1 452 288	1 321 961
11	Денежные средства	160 689 179	255 130 901
12	Краткосрочные инвестиции	1 978 751	5 272 212
13	Прочие текущие активы	21 899 683	42 259 272
	Итого текущие активы	943 335 762	1 188 198 682
	Итого по активу баланса	2 078 382 555	2 575 728 860
	II. Пассивы		
1	Уставный капитал	161 488 184	198 181 889
2	Добавленный капитал	-	-
3	Резервный капитал	514 158 837	723 385 977
4	Нераспределенная прибыль	368 418 311	801 766 599
5	Целевые поступления	365 585 570	22 485 940
	Итого источники собственных средств	1 409 650 902	1 745 820 405

6	Долгосрочные обязательства	490 733 260	666 915 915
	в том числе:		
	Долгосрочные кредиты и займы	490 733 260	666 915 915
	Долгосрочная кредиторская задолженность	-	-
7	Текущие обязательства	177 998 393	162 992 540
	в том числе:		
	Текущая кредиторская задолженность	160 530 371	150 158 964
	из нее просроченная	3 748 841	4 486 753
	- задолженность поставщикам и подрядчикам	77 552 747	58 578 230
	- полученные авансы	2 616 133	3 644 754
	- задолженность по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	56 455 952	64 987 909
	- задолженность по оплате труда	21 396 298	20 542 259
	- прочие кредиторские задолженности	2 509 241	2 405 812
	Краткосрочные банковские кредиты и займы	1 548 543	848 795
	Прочие обязательства	15 919 479	11 984 781
	Итого обязательства	668 731 653	829 908 455
	Итого по пассиву баланса	2 078 382 555	2 575 728 860

Отчет о финансовых результатах за 2012 год (тыс. сум)

№	Наименование показателей	Доходы	Расходы
1	Чистая выручка от реализации	1 695 519 741	
2	Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг		928 659 379
3	Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг)	766 860 362	
4	Расходы периода		560 867 594
	в том числе:		
	- расходы на реализацию		10 081 983
	- административные расходы		45 523 027
	- прочие операционные расходы		505 262 584
5	Прочие доходы от основной деятельности	184 919 193	
6	Прибыль (убыток) от основной деятельности	390 911 961	
7	Доходы от финансовой деятельности	33 939 937	
8	Расходы от финансовой деятельности		73 895 065
9	Прибыль (убыток) от общехозяйственной деятельности	350 956 833	
10	Чрезвычайные прибыли и убытки	-	-
11	Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль)	350 956 833	
12	Налог на прибыль (доход) и прочие налоги с прибыли		84 906 303
13	Отчисления на специальные инвестиционные счета на финансирование инвестиционных проектов счета		128 777 132
	в том числе:		
	- по меди		63 676 198
	- по золоту		65 100 934
	Итого чистая прибыль	137 273 398	

**Приложение Г
(Обязательная)
Бухгалтерский баланс за I квартал 2016 года (тыс. сум)**

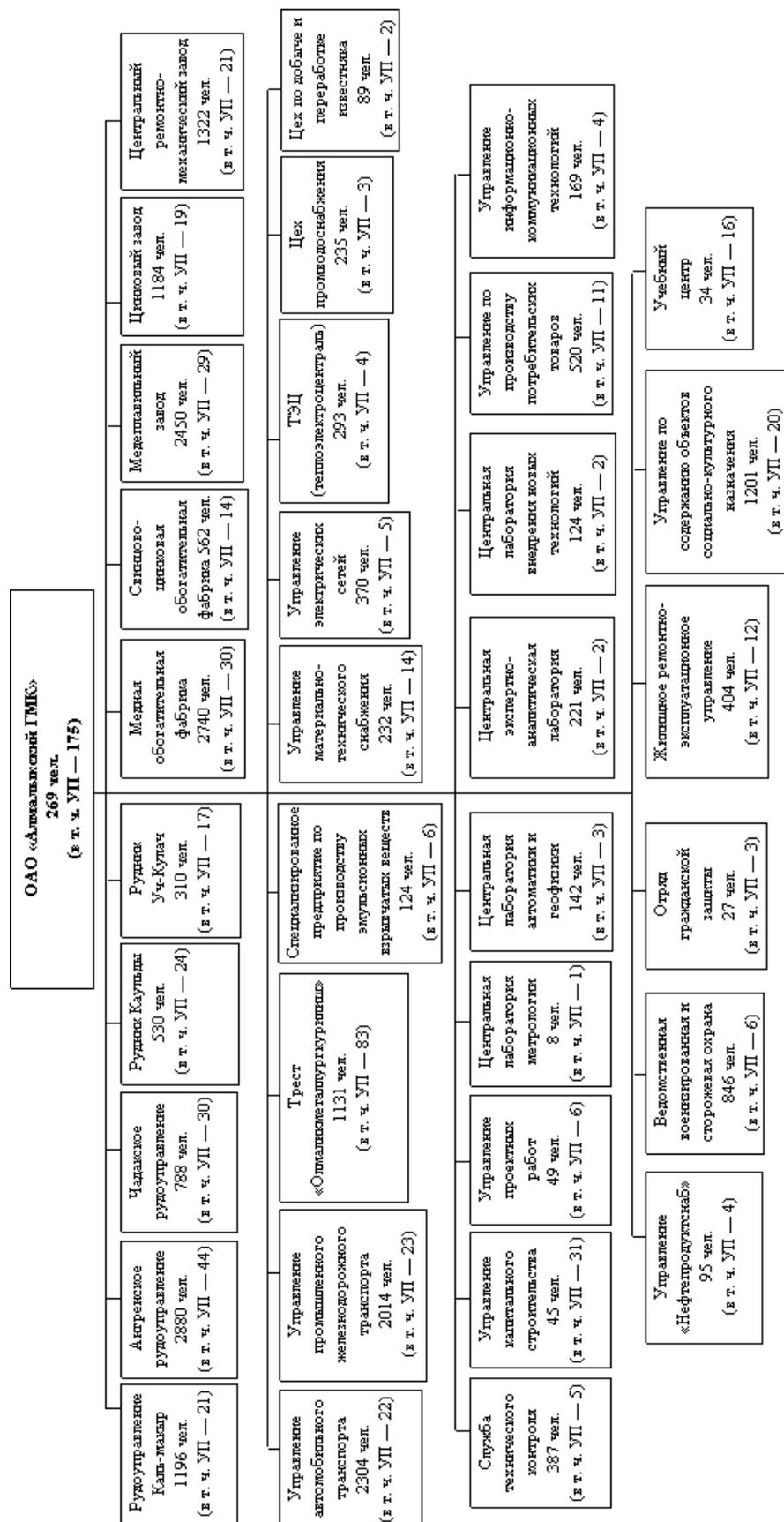
Наименование показателей	№ строк	На начало отчетного периода	На конец отчетного периода
АКТИВ			
I. Долгосрочные активы			
Основные средства:			
первоначальная (восстановительная) стоимость (0100, 0300)	010	3 877 619 500 3 661 874 822	3 901 793 703
износ(0200)	011	1 215 108 547 1 154 537 585	1 248 913 353
остаточная стоимость (стр 010-011)	012	2 662 510 953 2 507 337 237	2 652 880 350
Нематериальные активы:			
первоначальная стоимость (0400)	020	7 776 933	7 776 932
износ (0500)	021	5 642 965	5 814 907
по остаточной стоимости (стр 020-021)	022	2 133 968	1 962 025
Долгосрочные инвестиции, всего (стр 040+050+060+070+080)	030	150 638 814	150 638 814
Ценные бумаги (0610)	040	75 326 324	75 326 324
Инвестиции в дочерние и хозяйственные общества (0620)	050	75 312 490	75 312 490
Инвестиции в зависимые хозяйственные общества (0630)	060		
Инвестиции в предприятия с иностранным капиталом (0640)	070		
Прочие долгосрочные инвестиции (0690)	080		
Оборудование к установке (0700)	090	18 095 552 17 286 294	8 784 275
Капитальные вложения (0800)	100	418 582 282 385 797 521	466 542 016
Долгосрочная дебиторская задолженность (0910,0920,0930,0940)	110		
Долгосрочные отсроченные расходы (0950,0960,0990)	120	150 840 631	172 748 135
Итого по разделу I (стр012+022+030+090+100+110+120)	130	3 402 802 200 3 214 034 465	3 453 555 615
II. Текущие активы			
Товарно-материальные запасы, всего (стр. 150+160+170+180), в том числе:	140	806 963 754	830 910 717
Производственные запасы (1000,1100,1500,1600)	150	450 396 380	457 860 986
Незавершенное производство (2000,2100,2300,2700)	160	325 347 292	356 356 118
Готовая продукция (2800)	170	31 039 667	16 547 652
Товары (2900 за минусом 2980)	180	180 415	145 961
Расходы будущих периодов (3100)	190	95 392 088	86 834 220
Отсроченные расходы (3200)	200	62 475 469	77 702 166
Дебиторы, всего (стр.220+240+250+260+270+280+290+300+310))	210	106 107 827	105 636 068
Из нее: просроченная	211	21 418 449	23 963 440
Задолженность покупателей и заказчиков (4000 за минусом 4900)	220	59 656 906	53 531 113
Задолженность дочерних и зависимых хозяйственных обществ (4120)	240		
Авансы, выданные персоналу (4200)	250	3 514 758	3 505 194
Авансы, выданные поставщикам и подрядчикам (4300)	260	34 102 463	37 038 141
Авансовые платежи по налогам и сборам в бюджет (4400)	270		
Авансовые платежи в государственно целевые фонды и по страхованию (4500)	280		
Задолженность учредителей по вкладам в уставный капитал (4600)	290		
Задолженность персонала по прочим операциям (4700)	300	477 108	536 138
Прочие дебиторские задолженности (4800)	310	8 356 592	11 025 482
Денежные средства, всего (стр.330+340+350+360), в том числе:	320	205 440 765	109 875 917
Денежные средства в кассе (5000)	330	494 943	881 677
Денежные средства на расчетном счете (5100)	340	540 893	496 032
Денежные средства в иностранной валюте (5200)	350	9 208 970	339 985
Прочие денежные средства и эквиваленты (5500,5600,5700)	360	195 195 959	108 158 223
Краткосрочные инвестиции (5800)	370	6 116 872	6 591 870
Прочие текущие активы (5900)	380	27 510 022	36 920 541

Итого по разделу II (стр.140+190+200+210+320+370+380)	390	1 310 006 797	1 254 471 499
Всего по активу баланса (стр.130+390)	400	4 712 808 997 4 524 041 262	4 708 027 114
ПАССИВ I. Источники собственных средств			
Уставный капитал (8300)	410	252 280 430	355 801 599
Добавленный капитал (8400)	420		
Резервный капитал (8500)	430	1 316 631 923 1 127 864 188	1 356 506 353
Выкупленные собственные акции (8600)	440		
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) (8700)	450	1 638 516 836	1 546 375 718
Целевые поступления (8800)	460	55 310 335	55 876 219
Резервы предстоящих расходов и платежей (8900)	470		
Итого по разделу I (стр.410+420+430+440+450+460+470)	480	3 262 739 524 3 073 971 789	3 314 559 889
II. Обязательства			
Долгосрочные обязательства, всего (500+520+530+540+550+560+570+580+590)	490	1 287 194 363	1 237 363 904
в том числе долгосрочный кредит, задолженность (500+520+540+560+590)			
Долгосрочная задолженность поставщикам и подрядчикам (7000)	500		
Долгосрочная задолженность дочерним и зависимым хоз. обществам (7120)	520		
Долгосрочные отсроченные доходы (7210,7220,7230)	530		
Долгосрочные отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (7240)	540		
Прочие долгосрочные отсроченные обязательства (7250,7290)	550	6 838 509	10 458 097
Авансы, полученные от покупателей и заказчиков (7300)	560		
Долгосрочные банковские кредиты (7810)	570	1 280 355 854	1 226 905 807
Долгосрочные займы (7820,7830,7840)	580		
Прочие долгосрочные кредиторские задолженности (7900)	590		
Текущие обязательства, всего (стр 610+630+640+650+660+670+680+690+ 700+710+720+730+740+750+760)	600	162 875 110	156 103 321
в том числе текущий кредит, задолженность (610+630+650+670+680+690+700+710+720+760)	601	154 325 350	147 732 873
из нее: просроченная текущая кредиторская задолженность	602	3 526 395	3 346 518
Задолженность поставщикам и подрядчикам (6000)	610	53 817 769	30 703 062
Задолженность дочерним и зависимым хозяйственными обществами (6120)	630		
Отсроченные доходы (6210,6220,6230)	640	569 705	429 393
Отсроченные обязательства по налогам и обязательным платежам (6240)	650		
Прочие отсроченные обязательства (6250,6290)	660	846 879	743 359
Полученные авансы (6300)	670	20 497 665	18 616 825
Задолженность по платежам в бюджет (6400)	680	28 127 807	45 574 185
Задолженность по страхованию (6510)	690	2 674 570	1
Задолженность по платежам в государственные целевые фонды (6520)	700	9 383 000	14 279 804
Задолженность учредителей (6600)	710		
Задолженность по оплате труда (6700)	720	34 988 386	33 895 694
Краткосрочные банковские кредиты(6810)	730	5 950 035	6 160 035
Краткосрочные займы (6820,6830,6840)	740	1 183 141	1 037 661
Текущая часть долгосрочных обязательств (6950)	750		
Прочие кредиторские задолженности (6900 кроме 6950)	760	4 836 153	4 663 302
Итого по разделу II (стр.490+600)	770	1 450 069 473	1 393 467 225
ВСЕГО по пассиву баланса (стр.480+770)	780	4 712 808 997 4 524 041 262	4 708 027 114

Отчет о финансовых результатах за I квартал 2016 года (тыс. сум.)

Наименование показателей	№ строк	за соответствующий период прошлого года		за отчетный период	
		Доходы (убыток)	Расходы (прибыль)	Доходы (убыток)	Расходы (прибыль)
Чистая выручка от реализации	010	550 084 986		611 185 693	
Себестоимость реализованной продукции, товаров, работ, услуг	020		288 860 902		335 031 557
Валовая прибыль (убыток) от реализации продукции (товаров, работ, услуг) (стр. 01-020)	030	261 224 084		276 154 136	
Расходы периода, всего (стр.050+060+070+080), в том числе.:	040		175 922 950		199 883 946
Расходы на реализацию	050		2 585 275		3 493 858
Административные расходы	060		16 192 559		17 049 365
Прочие операционные расходы	070		157 145 116		179 340 723
Расходы отчетного периода, исключаемые из налогооблагаемой базы	080				
Прочие доходы от основной деятельности	090	34 706 355		38 638 195	
Прибыль (убыток) от основной деятельности (стр 030-040+090)	100	120 007 489		114 908 385	
Доходы от финансовой деятельности, всего (стр. 120+130+140+150+160), в том числе:	110	19 778 558		15 470 266	
Доходы в виде дивидендов	120				
Доходы в виде процентов	130	85 107		85 647	
Доходы от долгосрочной аренды (лизинга)	140				
Доходы от курсовых валютных разниц	150	19 693 451		15 384 619	
Прочие доходы по финансовой деятельности	160				
Расходы от финансовой деятельности, всего (стр. 180+190+200+210), в том числе:	170		63 310 189		67 600 717
Расходы в виде процентов	180		9 600 866		10 904 037
Расходы в виде процентов по долгосрочной аренде (лизингу)	190				
Убытки от курсовых валютных разниц	200		53 708 989		56 686 662
Прочие расходы по финансовой деятельности	210		334		10 018
Прибыль (убыток) от общезаяственной деятельности (стр. 100+110-170)	220	76 475 858		62 777 934	
Чрезвычайные прибыли и убытки	230				
Прибыль (убыток) до уплаты налога на доход (прибыль) (стр.220+(-) 230)	240	76 475 858		62 777 934	
Налог на прибыль(доход)	250		1 803 567		2 082 303
Налог на сверхприбыль	251		19 646 265		12 784 886
Отчисления от сверхприбыли на целевое финансирование	252		15 494 792		5 717 912
Прочие налоги и сборы с прибыли	260		-778 202		-1 258 979
Чистая прибыль (убыток)отчетного периода (стр. 240-250-260)	270	40 309 437		43 451 812	
в том числе:					
Сумма дополнительного дохода от реализации драгоценных металлов, в полном объеме направляемого на формирование специального инвестиционного счета для финансирования инвестиционных проектов			24 358 765		28 330 069
Итого расчетная чистая прибыль отчетного периода		15 950 672		15 121 743	

Приложение Д (Рекомендуемая) Организационная структура АО «Алмалыкский ГМК»



Общая численность — 25 295 чел., в т. ч. управленческий персонал — 712 чел.

