

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

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы	
Производительность труда и заработная плата в современных условиях (на примере АО «Алмалыкский ГМК»)	
УДК 331.101.6:331.221.1:622.012(575.1)	

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д – 3Б4Б1	Абдухоликова Мадина Одил кизи		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Аникина Е. А.	к.э.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова А.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г. А.	д.э.н.		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ 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 знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться и непрерывно 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)

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
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	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
	организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	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 науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель ООП Экономика

_____ Г.А. Барышева

«__»_____ 2019 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Абдухоликовой Мадине Одил кизи

Тема работы:

Производительность труда и заработная плата в современных условиях (на примере АО «Алмалыкский ГМК»)	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	2271/с от 25.03.2019 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:	27.05.2019 г.
--	---------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	Аналитические доклады и нормативные документы, касающиеся производительности труда и заработной платы в современных условиях, публикации в СМИ (в том числе электронные), внутренние документы предприятия
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Теоретические основы производительности труда и заработной платы на предприятии; Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на предприятии; Фундаментальные проблемы достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»; Рекомендации по достижению взаимосвязанного и сбалансированного роста заработной платы и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»
Перечень графического материала	Организационная структура АО «АГМК»; Сравнительный аналитический баланс АО «Алмалыкский ГМК»; Разработанные коэффициенты по оплате труда работников основного производства; Расчет оплаты труда при внедрении новой системы повышающих и понижающих коэффициентов для представителей основного производства
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Ермушко Ж.А., канд. экон. наук, доцент

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы	10.01.2019 г.
--	---------------

по линейному графику	
----------------------	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент ШИП	Аникина Екатерина Алексеевна	канд. экон. наук, доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Абдухоликова Мадина Одил кизи		

Реферат

Выпускная квалификационная работа объемом 93 с., 8 таблиц, 35 источника, 3 приложения.

Ключевые слова-заработная плата, производительность труда, функции заработной платы, факторы повышения производительности труда, эффективность труда

Актуальность данной работы обусловлена тем, что оплата труда, а также организация труда является важной составляющей коммерческой деятельности субъекта хозяйствования в рыночной экономике. Повышение производительности труда путем механизации и автоматизации труда, внедрения новой техники и технологии практически не имеет границ. Поэтому целью анализа производительности труда, является выявление возможностей дальнейшего увеличения выпуска продукции, за счет роста производительности труда, более рационального использования рабочего времени.

Цель работы: анализ производительности и оплаты труда в современных условиях на примере предприятие

Задачи работы: теоретически обосновать взаимосвязь производительности труда и заработной платы; изучение основных технико-экономических характеристик предприятия; анализ уровня и динамики производительности труда; изучение факторов производительности труда и выявления резервов ее дальнейшего повышения; анализ взаимосвязи производительности труда с другими экономическими показателями, характеризующими результаты работы.

Структура работы: Выпускная квалификационная работа состоит из 2-х частей: в первой отражены сущность и теоретические основы производительность труда и заработная плата; во второй - анализ финансово-экономического положения предприятия, который содержит расчеты наиболее важных основных финансовых показателей; рассмотрены

предложения по совершенствованию системы оплаты труда и увеличение производительность труда на комбинате.

Выпускная квалификационная работа выполнена в текстовом редакторе Microsoft Word 7.0 и представлена на CD-диске (в конверте на обороте обложки).

Оглавление

Введение.....	11
1 Теоретические основы производительность труда и заработная плата на предприятие	14
1.1 Сущность производительности труда и факторы (резервы) ее расчета....	14
1.2 Формы и системы оплаты труда в современных условиях и их классификация.....	33
1.3 Теоретические аспекты соотношения производительности труда и заработной платы	43
2 Анализ производительность труда и заработная плата в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»	55
2.1 Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на предприятие	57
2.2 Фундаментальные проблемы достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»...	61
2.3 Рекомендации по достижению взаимосвязанного и сбалансированного роста заработных плат и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»	64
3 Корпоративная социальная ответственность предприятия	70
Заключение	81
Список использованных литературы	83
Приложение А Сравнительный аналитический баланс АО «Алмалыкский ГМК»	83
Приложение Б Организационная структура АО «АГМК»	88
Приложение В Структура исполнительного аппарата АО «АГМК»	89

Введение

Производительность труда является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда. Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции или выполненных работ и затрат рабочего времени. От уровня производительности труда зависят темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции.

Актуальность темы исследования определяется тем фактом, что оплата труда, а также организация труда является важной составляющей коммерческой деятельности субъекта хозяйствования в рыночной экономике. Повышение производительности труда путем механизации и автоматизации труда, внедрения новой техники и технологии практически не имеет границ. Поэтому целью анализа производительности труда, является выявление возможностей дальнейшего увеличения выпуска продукции, за счет роста производительности труда, более рационального использования рабочего времени.

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда, своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, Пенсионным фондом и фондом занятости. Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Характерной чертой производства является материальное и моральное поощрение труда. В этом суть оплаты труда, заработной платы, которая должна соответствовать ряду принципов. Так, темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы; заработная плата должна находиться в полном соответствии с результатами труда; величина заработной платы должна начисляться относительно тарифных ставок и должностных окладов; должны учитываться сложность, значение работы на отдельном предприятии, и так далее.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям. Предоставление партнерам на рынке труда полной свободы самостоятельно устанавливать размер заработной платы в зависимости лишь

от результатов труда без ограничения ее максимальным пределом - одно из объективных требований рыночной экономики.

В условиях формирования рынка труда становится правилом установление заработной платы на основе договорного регулирования (коллективного и индивидуального), что создает эффект полной свободы основных партнеров на рынке труда и невмешательства государства в регулирование заработной платы (кроме нормирования оплаты труда работников, занятых в бюджетной сфере). Такое положение, казалось бы, дает повод сделать концептуально важный вывод: рынок труда и принцип равной оплаты за равный труд - явления, взаимоисключающие друг друга.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Цель дипломной работы – анализ производительности и оплаты труда в современных условиях на примере предприятия. Исходя из указанных целей, выделяются следующие задачи:

1. теоретически обосновать взаимосвязь производительности труда и заработной платы;
2. изучение основных технико-экономических характеристик предприятия АО «Алмалыкский ГМК»;
3. анализ уровня и динамики производительности труда – изучение факторов производительности труда и выявления резервов ее дальнейшего повышения;
4. анализ взаимосвязи производительности труда с другими экономическими показателями, характеризующими результаты работы.

Объектом исследования в данной работе является Акционерное общество «Алмалыкский ГМК».

1. Теоретические основы производительность труда и заработная плата на предприятие

1.1 Сущность производительности труда и факторы (резервы) ее расчета

Производительность труда -это показатель эффективности производства, который измеряется количеством продукции, созданной в материальном производстве в единицу времени.

Различают производительность труда работника, предприятия, отрасли и общественную.

Производительность труда в наиболее распространенном, классическом понимании — это затраты живого труда на производство продукции и услуг, которые признаются важнейшим показателем его эффективности и реального экономического роста продукции и дохода.¹

Не опосредованный, прямой, или, иначе говоря, живой труд, в противовес неживому или ранее овеществленному труду (материалы, сырье, энергия, орудия труда, инструменты, производственные помещения) является источником всех материальных ценностей, который составляет богатство государства и его граждан. Чем быстрее, качественнее, дешевле, с меньшим использованием живого труда изготавливается продукт, тем выше производительность труда, выше прибыль.

Всякое наращивание новой стоимости (чистой стоимости) происходит в зависимости от меры использования не опосредованного, живого труда. Важен не труд сам по себе, а результативный труд, который характеризуется объемом выпущенной продукции (услуг), затрат труда за единицу времени (чел-часов, дней, месяцев).²

¹ Экономика труда - Рофе А.И. Москва 2010. Стр. 57.

² Организация, нормирование и оплата труда: Учеб. пособие / А.С. Головачев, Н.С. Березина, Н.Ч. Бокун и др.; Под общ. ред. А.С. Головачева.- М.: Новое знание, 2004. Стр.496.

Следует отметить, что учение о производительности труда зародилось еще в Древнем Мире и развивалось вместе с развитием человеческой мысли. Отдельные высказывания о производительности труда можно найти еще у древних философов Сократа, Ксенофонта, Платона. Но основательная разработка теории производительности началась в условиях зарождения нового капиталистического общественного строя и становления политической экономии как науки.³

Признавая труд источником богатства, В. Петти, имя которого связано с началом классического периода в экономической науке, первым определил, что «естественная цена труда» прямо пропорциональна его производительности. Ему принадлежат слова о том, что труд - отец богатства, а природа - мать. Он считал, что источником дохода является производительность труда, повысить которую можно двумя способами: либо путем большего напряжения труда, либо применяя средства, сокращающие и облегчающие труд работника. В.Петти считал, что только труд, затрачиваемый на добычу драгоценных металлов, производителен и создает стоимость. При этом между стоимостью товара и производительностью труда существует обратная зависимость.

Представители школы физиократов связывали производительность труда с сельским хозяйством. Ф. Кенэ, развивая учение о чистом продукте, утверждал, что только земледельческий труд является производительным и создает прибавочную стоимость.

Придерживаясь взглядов физиократов, Р. Джонс отмечал, что относительная численность тех людей, которые могут существовать, не занимаясь земледельческим трудом, всецело определяется производительностью труда земледельцев. По его мнению, производительность труда зависит:⁴

во-первых, от непрерывности, с какой он выполняется;

³ Ядгаров Я.С. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2009. Стр.87.

⁴ Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. Стр.45.

во-вторых, от знаний и умения работника;

в-третьих, от машин, «механической силы», которые используются в процессе производства.

Значительный вклад в формирование учения о производительности труда внесла классическая экономическая школа. Огромное внимание вопросам производительности труда и обеспечению ее роста уделено в работах классика А.Смита. Считая, как и В. Петти, труд источником богатства, А.Смит определил его роль в создании потребляемых человеком благ: стоимость товара определяется трудом, который расходуется на его создание и трудом, который покупается на этот товар.

Разделяя труд на производительный и непроизводительный, он считал, что труд рабочего мануфактуры обычно увеличивает стоимость материалов, которые он перерабатывает, а именно увеличивает ее на стоимость своего содержания и прибыли его хозяина. Труд домашнего слуги, напротив, ничего не добавляет к стоимости. Труд некоторых самых уважаемых сословий общества, подобно труду домашних слуг, не производит никакой стоимости и не закрепляется и не реализуется ни в каком длительно существующем предмете или товаре, могущем быть проданным. Например, государь со всеми своими судебными чиновниками и офицерами, вся армия и флот представляют собою непроизводительных работников. Они являются слугами общества и содержатся на часть годового продукта труда остального населения.⁵

Анализируя роль производительности труда в развитии общества, А.Смит утверждает, что увеличить стоимость годового продукта какой-либо нации можно двумя способами:

- 1) посредством увеличения численности работников (производительной силы);
- 2) за счет роста производительной силы прежде занятых работников, что, в свою очередь, возможно в результате увеличения

⁵ Ядгаров Я.С. История экономических учений. М.: Инфра-М, 2009. Стр.90.

применения или усовершенствования машин, облегчающих или сокращающих труд, либо в результате более рационального, целесообразного разделения и распределения труда. Конкретизируя это положение, он считал, что производительность труда зависит;

во-первых, от увеличения ловкости каждого отдельного рабочего; во-вторых, от сбережения времени, которое обыкновенно теряется на переход от одного вида труда к другому;

в-третьих, от изобретения большего количества машин, облегчающих и сокращающих труд и позволяющих одному человеку выполнять работу нескольких.

Но, прежде всего, увеличение производительности труда А.Смит связывал с его разделением и конкуренцией.

В современном понимании производительность труда в конкретных условиях учитывает не только затраты живого труда, но и затраты капитала, материалов, энергии и предпринимательства. В рамках классического понимания производительность труда исчисляется делением общего объема продукции или услуг на количество затраченного на его производство труда, или реальной часовой выработки на одного работающего. Исходя из сегодняшнего понимания, она представляет собой отношение задействованных ресурсов: труд, капитал, материалы, оборудования, энергия, земля, техника, технологии, информация к количеству произведенных товаров, услуг.

Производительность труда — это показатель, по которому можно сравнивать предприятия между собой. По производительности труда отличаются не только предприятия, но и общества, страны, регионы, отрасли. Производительность труда может рассматриваться в динамике, за определенные отрезки времени.⁶

⁶ Абдурахманов К.Х. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие - М.: РЭА им. Плеханова. 2002. стр272.

Производительность труда является показателем экономического роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни.⁷

Производительность труда проявляется как получение максимального количества необходимой обществу продукции при минимальных затратах на ее производство и включает систему показателей, которые можно подразделить на следующие подгруппы.

Во-первых, это эффективность использования живого труда, которая выражается темпом роста производительности труда и приростом продукции, полученным в результате этого роста, а также обратным показателем - трудоемкостью продукции.

Во-вторых,- эффективность использования прошлого труда, овеществленного в основных производственных фондах, представленная показателями фондовооруженности, фондоотдачи и фондоемкости.

В-третьих, - эффективность использования прошлого труда, но уже в виде предметов труда. Здесь показателями служат материалоемкость продукции, энергоемкость, топливоемкость продукции, комплектеемкость.

Эти три подгруппы характеризуют результативность использования труда.

И, наконец, в-четвертых, - обобщающие показатели эффективности производства, такие как рентабельность и прибыльность. Кроме этого, в современных условиях неотъемлемой частью общей эффективности являются эффективность управления, общественная и экологическая эффективность.

Перечисленные показатели выступают основными слагаемыми результативности хозяйственной деятельности, но наиболее емким по связям с другими критериями и степени важности, на наш взгляд, является именно

⁷ Владимирова Л.П. Экономика труда. Учеб. Пособие. – М., 2000 стр.56

производительность труда, отражающая степень развития производительных сил общества.

Вместе с тем, следует отметить, что существует и другая трактовка эффективности. В частности, итальянский экономист В. Парето, рассматривая производственную эффективность достаточно широко, понимает ее только с позиции распределения ресурсов. При этом если невозможно снизить совокупные издержки производства данного объема конкретного блага путем перераспределения этого объема между отдельными его производителями, то такое отраслевое производство является неэффективным.

На микроэкономическом уровне рост производительности труда проявляется в увеличении объемов производства; снижении производственных издержек; увеличении объема прибыли предприятия, рентабельности производства; обеспечении конкурентоспособной позиции на рынке; стимулировании труда и увеличении средней заработной платы; повышении финансовой устойчивости предприятия.

В масштабах всей национальной экономики рост производительности труда выражается в повышении валового внутреннего продукта и национального дохода; в росте фонда накопления и фонда потребления в масштабе всей экономики; в повышении уровня и качества жизни населения и решении социальных проблем; в создании достаточно прочной основы для расширенного воспроизводства; в укреплении конкурентных позиций страны на мировых рынках.

Положительная динамика производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, что, в конечном счете, обеспечивает более качественный экономический потенциал страны, более высокий уровень общественного благосостояния. Не случайно повышение производительности труда является одним из приоритетных направлений развития экономики промышленно развитых стран.

Рост производительности труда, являясь неперенным условием развития производства и национальной экономики в целом, выступает проявлением всеобщего экономического закона повышающейся

производительности труда, который выражает причинно-следственную связь между трудом и его результатами. Он обуславливает процесс возрастания эффективности сбережения рабочего времени. В действии закона заложена объективная необходимость роста эффективности трудовых затрат на всех ступенях исторического развития человечестванезависимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

Без последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте. Главной причиной сокращения производительности труда может стать падение объемов производства. Важным фактором спада является кризис неплатежей. Последние возникают вследствие как низкой платежной дисциплины, так и сокращающейся платежеспособности предприятий.

Фактор цены труда имеет не малое значение для роста производительности труда.

В рыночной экономике заработная плата - цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника.⁸

Тенденция снижения цены труда - реальной заработной платы работников материального производства, особенно государственных предприятий, в значительной степени может препятствовать росту производительности труда.

⁸ Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. - М.: Изд. «Экзамен», 2003 стр.47.

Повышение производительности труда в любой системе может происходить различными путями под воздействием различных факторов. Она может повышаться, если наблюдается одна из следующих ситуаций:⁹

- объем продукции растет, а затраты снижаются;
- объем продукции растет быстрее, чем затраты;
- объем продукции остается без изменения, в то время как затраты снижаются (например, в результате реализации программ по сокращению издержек);
- объем продукции растет при неизменных затратах;
- объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты.

Рост производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному росту производительности труда за счет сокращения численности работников может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции.¹⁰

Основным источником удовлетворения потребностей трудящихся является оплата труда, будучи правильно организованной, она содействует вовлечению людей в производство, становится важнейшим средством материального стимулирования непрерывного роста производства, повышения его эффективности.

Существует ряд принципов организации оплаты труда. К числу таких принципов следует отнести:¹¹

- принцип оплаты труда по его количеству и качеству. Это означает. Что при оплате труда должны учитываться не только его продолжительность во времени, выработка и другие

⁹ Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой - М.: МГУ, 2002, С.47.

¹⁰ Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010.стр.78

¹¹ Экономика социально-трудовых отношений. Монография. -Т.: ТГЭУ, 2006.стр.57

количественные характеристики, но и его сложность, тяжесть, ответственность, т.е. качественные особенности. Соблюдение этого принципа создает материальную заинтересованность трудящихся в повышении выработки, т.е. производительности своего труда, а также в улучшении качественных показателей работы, что важно в условиях перехода на интенсивный путь развития;

– принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. Неуклонный рост производительности труда - это экономическая база повышения заработной платы. При этом рост производительности труда должен опережать рост уровня оплаты труда. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, сокращение затрат заработной платы на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а следовательно, и повышение эффективности производства;

– принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих. Он предполагает широкую дифференциацию уровня оплаты труда работающих в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает. Так, на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

В условиях рыночных отношений предприятиям предоставлены широкие права в хозяйственной деятельности. Предприятия сами устанавливают размеры средств, предназначенных на оплату труда,

распределяют их, определяют формы и системы заработной платы. А также самостоятельно устанавливают разного рода доплаты, надбавки, премии с учетом деловых характеристик, условий, количества, качества и результатов труда, которые тоже не ограничены.¹²

Общий уровень заработной платы зависит от состояния экономики страны, от производительности труда, техники, технологии, организации производства. На реальное содержание заработной платы оказывает влияние изменение цен на товары широкого потребления и услуги, ставки налогов. В связи с этим различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата - абсолютная сумма денежных средств, получаемая работником за определенный период или работу.

Реальная заработная плата - это количество материальных благ и услуг, которое может быть приобретено работником при данном уровне номинальной заработной платы.¹³

Распределение материальных благ через заработную плату наиболее тесно увязывает интересы эффективного развития производства и потребления. Это проявляется в социальной и экономической функции заработной платы.

Социальное значение заработной платы состоит в том, что она выступает основным источником повышения благосостояния работников, стимулирует творческое отношение к труду.

Экономическое значение заработной платы сводится к тому, чтобы возместить затраты живого труда, создать условия для воспроизводства рабочей силы, материальной заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда, повышении эффективности производства, улучшении качественных показателей работы.

¹² Экономика предприятия: Учебник для экономических вузов: 2-е изд., пераб. и доп. /Под ред. А.И. Руденко. - Мн.: БГЭУ, 2005. Стр.76.

¹³ Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькяна, Р.П. Колосовой – М.: МГУ, 2002., стр.53.

Повышение производительности труда связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимы управление этими процессами, их планирование и координирование. В системе управления производительностью должны сочетаться также два направления: мотивационное и техническое, т.е. усиление заинтересованности в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста.

В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда. Это является важнейшим условием обеспечения экономически правильного соотношения между темпами прироста производительности труда и заработной платы¹⁴.

Для определения производительности труда и трудозатрат имеется более двух десятков способов, что отрицательно сказывается на унификации расчетов, на применении единых подходов. Существуют три основных метода измерения производительности труда. Они зависят от того, какими единицами измеряются объем производства и затраты труда.

1.Натуральный метод измерения производительности труда применяется, когда объем производства, выражается в физических единицах (штуках, тоннах, метрах, литрах). Такой способ наиболее точен, но имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редко какое предприятие выпускает однородную продукцию. Индекс производительности труда рассчитывается по следующей формуле¹⁵:

$$1w = \frac{\sum Q_1}{\sum T_1} \cdot \frac{\sum Q_0}{\sum T_0} \quad (1)$$

где: $1w$ – индекс производительности труда;

Q -объем продукции в натуральном исчислении (тонны, метры, штуки, литры)

¹⁴Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: «КноРус», 2011.стр.47

¹⁵ Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. - М.: ИНФРА-М, 2001.стр.33

T -затраты труда;

I и 0 - подстрочные символы, означающие, что данные относятся к двум сравниваемым периодам.

Условно-натуральный метод измерения производительности труда, используемый наиболее часто, основан на приведении разных изделий к одному измерителю. Разные сорта изделий пересчитываются на некий условный сорт. Например, бензин, керосин, самолетное топливо, мазут — на условное топливо. Или различные виды сельхозпродукции пересчитываются на содержание протеина. Область применения этого способа весьма ограничена лишь некоторыми отраслями хозяйства.

1.Трудовой метод измерения, основанный на использовании характеристики трудовых затрат (нормо-часов), применяется для оценки уровня производительности труда в подразделениях одного предприятия, на участках и в цехах. Этот метод из-за специфичности его расчетов применяется довольно редко. Он предполагает повышенные требования к обоснованию используемых в производстве норм, а при различной напряженности норм в смежных цехах и участках этот метод обнаруживает существенные искажения.

2.Стоимостной метод позволяет проводить сравнение уровня производительности труда на предприятии, в его подразделениях, в отрасли и группе предприятий, поскольку стоимость продукции отражает не только затраты живого труда, но и труда прошлого. Более дорогое сырье увеличивает стоимость валовой продукции и производительность труда без участия рабочих.

В некоторых отраслях используют показатель нормативной стоимости обработки, включающий все затраты на производство товара, кроме затрат прошлого труда. Однако этот показатель не характеризует всей вновь

созданной стоимости, поскольку учитывает не фактическую стоимость обработки, а лишь ее нормативное значение.¹⁶

Наиболее полное представление о вкладе предприятия в создание продукции дает показатель дохода.

Доход включает в себя заработную плату с начислениями, прибыли и сумму амортизационных отчислений. Показатель дохода применяется в отраслях с высоким уровнем технического оснащения. Практика использования этого измерителя объема производства при значительной рентабельности различных изделий и большим колебанием доли прибыли в оптовой цене предприятий не дает надежных результатов сопоставимости реального вклада предприятия в выпуск продукции и его отражение в соответствующей величине прибыли. Трудозатраты (T) наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов, но их подсчет очень трудоемок. Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, т. к. они не учитывают внутрисменных простоев.

Среднесписочная численность персонала по сравнению с человеком днями не учитывает целодневных простоев, но тем не менее, именно показатель среднесписочной численности персонала используется при подсчетах годовой производительности труда, что обеспечивает сопоставимость показателей разных предприятий и по народному хозяйству в целом.

Показатели же часовой и дневной выработки применяют при внутрипроизводственном анализе хозяйственной деятельности предприятия.¹⁷

Итак, для определения выработки или производительности труда выбирают соответствующие показатели объема производства и трудозатрат и первые делят на вторые по формуле:¹⁸

¹⁶ Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.стр.35

¹⁷ Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. - М.: Экономика, 2009.стр.97

$$B = \frac{Q}{T} \quad (2)$$

где: В - выработка;

Q - объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах; Т - трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

Анализ достоинств и недостатков показателей объема производства и трудозатрат показывает, что любое из возможных сочетаний имеет определенный экономический смысл. Выбор показателей должен определяться конкретными задачами измерения уровня производительности труда.

Наиболее универсальный способ определения выработки на предприятии - это расчет величины дохода предприятия за год на одного среднесписочного работника. Для предприятий промышленности берется численность промышленно-производственного персонала этого предприятия за год.¹⁹

В тех случаях, когда в разных цехах используются различные методы определения производительности труда (натуральный, трудовой и стоимостной), возникав' необходимость получения обобщающей оценки производительности труда по предприятию — индекса академика С.Г.Струмилина:²⁰

$$1w = \frac{\sum_k iwk * Tk}{\sum_k Tk} \quad (3)$$

где: 1w- сводный (средний) индекс производительности труда; iwk - индивидуальные индексы производительности труда по каждому цеху; Tk - физические затраты труда в цехах в отчетном периоде;

Современная экономическая теория располагает несколькими методами измерения производительности труда: в натуральных или условно натуральных единицах, трудовым (метод нормо-часов) и ценовым методом.

¹⁸ Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. - М.: ИНФРА-М, 2001.стр.40

¹⁹ Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: Экономика, 2009.стр.100

²⁰ Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2001.стр.43

Само понятие производительности труда предполагает широкое использование натурального метода подсчета производительности труда. Считается, что выражение количества произведенной продукции в натуре — тоннах, единицах выпущенной продукции, отнесенной к среднесписочному числу работников или отработанному времени - характеризует производительность труда лучше. Натуральный показатель, позволяющий судить о возможностях самой экономической системы, широко используется при международных сопоставлениях уровней производительности.

Метод условных учетных единиц используют в условиях производства качественно однородных изделий, различающихся лишь объемными характеристиками. Он широко применяется в металлургической промышленности, где различные виды литья приводятся к серому чугуну или к рядовой углеродистой стали. В машиностроении при производстве различных двигателей их приводят к условной единице киловатт мощности по отношению к численности работающих. При исчислении производительности натуральным счетом в расчет часто не попадает незавершенное производство.

Наиболее широко применение находит ценовой метод измерения производительности труда, обеспечивающий точность соизмерения различного рода продукции в условиях рыночных отношений. При ценовом методе готовые изделия учитываются по отпускным ценам, а незавершенное производство по себестоимости. Однако и его нельзя безоговорочно принять как исчерпывающий метод. Этот метод необходим для сводных, заключительных расчетов.²¹

Более совершенен расчет с помощью трудового метода. Общим соизмерителем в этом методе выступают нормо-часы, т.е. фактические затраты рабочего времени на ту или иную продукцию. Поэтому считается, что трудовой метод наиболее точно отражает фактическую трудоемкость. Недостатком данного метода являются трудности при определении

²¹ Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. – М.: Экономика, 2009.стр.115

фактических затрат рабочего времени.²² При планировании роста производительности труда используют методы: по технико-экономическим факторам, аналитический, моделирования и метод прямого счета.²³

При планировании производительности труда по технико-экономическим факторам в условиях развития рыночных отношений важно знать, какие факторы оказывают влияние на повышение производительности труда, какие из них тормозят его, какие имеются пути и ресурсы роста.

Факторы роста производительности труда - это те движущие силы, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Темп роста производительности труда на планируемый год определяется отношением планового уровня производительности труда к базисному в процентах.

Расчет возможного роста производительности труда осуществляется на основе экономической оценки влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции. В качестве меры влияния этих факторов на рост производительности труда принимается относительная экономия рабочей силы.

Определяющими рост производительности труда, являются:

- 1.Повышение технического уровня производства;
- 2.Совершенствование управления, организации производства и труда
- улучшение производственных и организационных структур управления во всех звеньях, методов управления - экономических, организационных и социально-психологических, научная организация труда, улучшение использования рабочего времени, повышение квалификации кадров; совершенствование и дальнейшее внедрение технических средств управления - механизация учетных и

²² Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2011.стр.146

²³ Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. Учебн. пособ. М.: ИНФРА-М, 2001.стр.67

вычислительных работ, создание автоматизированных систем управления и т.д.

Эта группа факторов в основном влияет на сокращение численности условно-постоянного контингента по абсолютной величине или на единицу продукции.

Проектирование труда - от физического размещения индивидуального рабочего места до способа сообщения предприятия с внешней средой, в частности с поставщиками и клиентами, - важный ресурс повышения производительности. С другой стороны, на качество организации труда влияет ряд факторов, один из которых - повышение производительности. В последние годы по мере увеличения темпов экономического роста, усиления конкуренции между предприятиями и ускорения темпов экономических структурных изменений роль качества организации труда как фактора повышения производительности возросла. В этих условиях все более важным становятся новые виды занятости, такие, как неполная занятость, работа в рамках проекта, являющиеся формами труда, при которых работники имеют больше свободной инициативы, приобретают высокую квалификацию и несут большую ответственность за коллективный результат труда.²⁴

Многие предприятия упрощают свои иерархические структуры, децентрализуют ("делегируют") ответственность и повышают гибкость своих организаций. Эти и другие перемены подталкиваются новыми управленческими подходами. Они включают программы улучшения связи между условиями труда и жизни, а также многочисленные управленческие концепции, такие, как "точно в срок", "реинжиниринг" и всеобщее управление качеством.

Возросли квалификационные требования к кадрам. Труд должен быть организован так, чтобы была возможность широко использовать

²⁴ Экономика труда (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. –М.: Экзамен, 2005.стр.88

теоретическое обучение с отрывом от производства. Таким образом, качество организации труда зависит как от структур, так и от процессов труда.

Экономический успех и конкурентоспособность фирмы имеют первостепенное значение, как для предприятия, так и для его рабочей силы. Для развития, ориентированного на перспективу, предприятиям все более необходимы квалифицированные, сознательные работники, которые могут и хотят активно содействовать техническим и организационным нововведениям.²⁵

Таким образом, здоровые работники и безопасные условия труда являются неременным условием продуктивной деятельности предприятия. Экономические цели предприятий не должны противоречить целям, которые они ставят в области условий и охраны труда, точнее, они дополняют друг друга. К сожалению, исследования показывают, что здоровье работников недостаточно ценится как фактор производства. Безопасность и охрана труда в широком смысле влияют также и на использование рабочего времени, повышение квалификации, организации труда и профессиональный рост.

Большое значение для роста производительности труда имеют инвестиции, используемые на образование, повышение квалификации, обучение новым профессиям, переподготовку кадров, то есть на улучшение качества рабочей силы. Применение современного технологического оборудования требует высококвалифицированной рабочей силы, для обучения, подготовки и переподготовки которой также необходимы немалые средства (то есть затраты на эти цели называются инвестициями в человеческий капитал).

Качество рабочей силы обуславливает 10-15% уровня производительности труда и занимает второе место после фактора научно-технического прогресса.

²⁵ Экономика труда. Учебно-методическое пособие. / Под ред. Проф. Зубкова А.Ф. – М.: ЗАО «КноРус», 2002. Стр.115

Немаловажным фактором качества рабочей силы является социально-психологический климат в коллективе и в стране в целом. Неуверенность в завтрашнем дне, боязнь потерять работу, усиливаемая отсутствием условий для передвижения рабочей силы, уменьшают стимулы к эффективному труду и снижают его производительность.

1.Изменение объема и структуры производства. Сюда включаются следующие факторы: изменение объема, а также изменение структуры реализованной продукции.

2.Отраслевые факторы - сезонность работ и др.

Повышение технического уровня производства сказывается, прежде всего, на производительности машин, технической оснащенности труда и, следовательно, на повышении интенсивности работ.²⁶

С целью совершенствования системы управления внедряются автоматизированные системы управления. Для разработки оптимального планирования, оперативного управления производством используются ЭВМ. Автоматизируется также бухгалтерский и статистический учет. Все это позволяет сократить численность работников и увеличить производительность труда. Научная организация труда, комплексные, укрупненные бригады, совмещение профессий способствуют лучшему использованию технических средств, высвобождению рабочей силы и росту ее производительности. Сокращение потерь рабочего времени, увеличение его позволяет добиваться относительного уменьшения потребного контингента. Научная организация труда, ликвидация потерь рабочего времени, наиболее рациональное использование рабочей силы являются важными факторами повышения производительности труда. Изменение объема работ и структуры производства также оказывает существенное влияние на производительность труда.²⁷

²⁶ Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М.: Изд. «Экзамен», 2003.стр.98

²⁷ Современная экономика труда. Монография. Кол. авторов, руководитель В,В, Куликов. НИИ труда. – М.: ЗАО «Финстатинфрм», 2001.стр.46

Самостоятельной группой факторов производительности труда являются организация производства его специализация и кооперирование, а также методы управления ими. В нашей рыночной экономике в последние годы в значительной степени были разрушены сложившиеся производственные и экономические связи. В результате приватизации крупные предприятия зачастую распадались на более мелкие, что затруднило проведение единой технической политики. Во главе приватизированных предприятий в основном осталось прежнее руководство, которое, не владея современными приемами менеджмента, предпочитает работать по старинке.

1.2. Формы и системы оплаты труда в современных условиях и их классификация

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.²⁸

Форма заработной платы - это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.²⁹

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты и стимулирования труда.

Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом

²⁸ Экономика предприятия: Учеб. пособие / В. П. Волков, А. И. Ильин, В. И. Станкевич и др. - 2-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2004 - 672 с.

²⁹ Суша Г. З. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - М.: Новое знание, 2003. - 384 с.

работников. При этом основываться они у каждого работодателя должны на тех гарантиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом и другими нормативно-правовыми актами по труду.

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом следует соблюдать правила соотношения различных источников трудового права. Так, локальный нормативный акт не может ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением, а коллективный договор - по сравнению с отраслевым, профессиональным соглашением и т. д.

На практике система оплаты труда обычно устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом. Существует и такой вариант - часть правил устанавливается коллективным договором, часть - локальным нормативным актом. В том случае, когда коллективный договор не заключается либо система оплаты труда в нем не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте. Обычно такой акт называется Положением об оплате труда. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами, находящимися в системном единстве, например, Положением о тарифной системе (штатное расписание с должностными окладами), Положением о премировании, Положением о стимулирующих надбавках и Положением о компенсационных доплатах.

В малом бизнесе, как правило, коллективный договор, а также какие-либо локальные нормативные акты по труду не принимаются, размер оплаты и другие условия труда устанавливаются в трудовом договоре (контракте).

Трудовой кодекс обязывает производить оплату труда в денежной форме, запрещая оплачивать труд в натуральной форме. Исключение сделано для сельскохозяйственных товаропроизводителей, которые вправе выдавать заработную плату в натуральной форме сельскохозяйственной продукцией собственного производства и продуктами ее переработки по договорным

ценам. При этом работники должны подать в письменной форме соответствующее заявление. В этом случае предприятие может выдать заработную плату в натуре при отсутствии задолженности по уплате единого социального платежа *(до 1.01.2019 г. - также по уплате обязательных страховых взносов граждан)* (п.1 Постановления КМ РУз "О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы" от 19.03.2002 г. N 88).

Следует также отметить, что выплата заработной платы в запрещенных формах влечет наложение штрафа на должностных лиц от 10 до 15 МРЗП (статья 175 - 4 КоАО).

Если в местности деятельности предприятия установлены районные коэффициенты и надбавки к оплате труда в связи с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями, то оплата труда должна производиться с учетом выплат по районным коэффициентам.

Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. С 1 января 2012 г. размер оплаты труда во всех организациях республики не может быть ниже 1-го разряда по Единой тарифной сетке по оплате труда (пункт 4 Постановления Президента РУз от 30.12.2011 г. N ПП-1675). В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени, а также выплаты по районным коэффициентам.

С 1 января 2019 г. тарифный коэффициент 1 разряда по ЕТС был увеличен с 2,476 до 2,847 (пункт 1 Постановления КМ РУз от 18.01.2019 г. N 47). Таким образом, при МРЗП 202 730 сум, установленном с 1.11.2018 г. Указом Президента РУз от 13.10.2018 г. N УП-5553, минимальный размер оплаты труда составляет 577 172,31 сум ($2,847 \times 202\,730$, где 202730 - МРЗП, установленный Указом Президента РУз от 13.10.2018 г. N УП-5553).

Для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий минимальный уровень условий оплаты труда устанавливается законодательством.

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из бюджета, - за счет средств соответствующих бюджетов;
- хозрасчетными предприятиями - за счет собственных средств.

По отдельным видам работ минимальные размеры вознаграждений утверждаются законодательством. Так, минимальные ставки авторского и иных видов вознаграждения с 1.01.2018 г. утверждены Постановлением Президента РУз от 14.08.2017 г. N ПП-3201 (до 1.01.2018г. – Постановлением КМ РУз от 08.01.2007 г. N 8).

Постановлением КМ РУз от 19.01.2008 г. N 10 утверждены минимальные ставки авторского вознаграждения за некоторые виды использования произведений литературы и искусства.

Выплата авторского и иных видов вознаграждения ниже утвержденных минимальных размеров не допускается.

Ограничений по максимальному размеру оплаты труда нет, за исключением случаев, установленных законодательством. Так, максимальные ставки установлены при выплате за счет средств госбюджета авторского вознаграждения за:

- выполнение заказов на создание драматических, музыкальных и музыкально-драматических, литературных произведений для публичного исполнения;
- создание скульптурных произведений, произведений изобразительного искусства;
- осуществление работ по художественному проектированию и конструированию (пункт 2, приложение N 2 к Постановлению Президента РУз от 14.08.2017 г. N ПП-3201).

Условия оплаты труда работников могут изменяться, но только в том же порядке, в котором условия оплаты труда устанавливались (статья 156 Трудового кодекса РУз.). Если они принимались коллективно по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то и изменяться они должны посредством внесения изменений в коллективный договор по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом. Если условия труда оговаривались в трудовых договорах, то их изменение также должны вноситься в трудовые договоры между работодателем и работником. При этом нельзя изменять индивидуальные условия оплаты труда в сторону, не благоприятную для работника, без его согласия.

Трудовое законодательство допускает это в исключительных случаях:

—при изменении в технологии, организации производства и труда, сокращении объемов работ (продукции, услуг), когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

—в других случаях, предусмотренных законом.

О предстоящем изменении работник должен быть предупрежден не позднее чем за 2 месяца.

Работодатель не может уменьшить размер должностных окладов в штатном расписании в связи с финансовым положением, если это не связано с изменением в технологии, организации производства, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены (статья 156 ТК).

Если продолжительность рабочего времени изменена (снижена) с соблюдением положений статей 88 - 90 Трудового кодекса, то оплата труда работников будет производиться пропорционально отработанному рабочему времени.

Оплата труда при сокращении режима рабочего времени

Результаты труда многообразны и не могут быть учтены на основе какого-либо единого критерия для определения размера вознаграждения работнику. Поэтому сложилась практика применения различных способов и

систем установления зависимости размера оплаты труда от его результата, то есть количества и качества труда.

Традиционно используют две формы оплаты труда: повременную и сдельную. Они соответствуют и двум основным способам учета затрат труда.

Первый способ предполагает учет отработанного времени, соответственно, оплате подлежит проработанное время на основе тарифной ставки. В зависимости от единицы учета проработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Конечный заработок работника, труд которого оплачивается на основе часовой или дневной тарифной ставки, зависит от числа рабочих часов или дней, отработанных в учетном периоде. В случае применения для оплаты труда месячной тарифной ставки заработок работника, полностью проработавшего все рабочие дни по графику в данном месяце, не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа дней в календарном месяце.

При втором способе ведется учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций. В этом случае труд оплачивается сдельно. При этом и повременная, и сдельная формы оплаты труда применяются в сочетании с такими системами, как прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, повременная, повременно-премиальная.

Тарифные ставки - один из элементов тарифной системы.

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

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

Тарифная ставка первого разряда - это размер вознаграждения за труд низшей квалификации, произведенный в единицу времени. Размер тарифной

ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Тарифные ставки первого разряда на практике обычно различаются по формам оплаты, которая может быть сдельная или повременная, а также по отдельным профессиональным группам в зависимости от интенсивности труда (обычная и повышенная).³⁰

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

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

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

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

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); меж разрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).³¹

Единую тарифную сетку по оплате труда представим в таблице 1:

³⁰ Хайруллина М.В. Формирование экономико-управленческих и предпринимательских компетенций. // Российское предпринимательство. — 2017. — Том 18. — № 11. 268 с.

³¹ Гадов Э.Ф. «Учет и налогообложение основных средств и нематериальных активов», - Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права». 86с.

Таблица 1 Единая тарифная сетка по оплате труда в Узбекистане

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

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

Районный коэффициент - это дополнительная надбавка к заработной плате в зависимости от природно-климатических условий.³²

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

³² Ганиходжаев Б., Суюнов Д., Хусаинов Ш. - «Пособие по корпоративному управлению», Ташкент - Адабиёт учкунлари, 2017 г., 528 с.

Отдельные виды доплат и надбавок предусмотрены в законодательстве, и работодатель обязан гарантировать их выплату работнику и в размерах, которые также прописаны в законодательстве. К таким доплатам относится работа в ночное время, выслуга лет. Другие виды доплат и надбавок предусматриваются локальными нормами права, их размеры и условия назначения определяются, как правило, коллективным договором.³³

Для работников устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

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

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

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

Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы.

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

На предприятии ночное время оформляется соответствующими

³³ АО «Алмалыкский ГМК» Коллективный договор. Алмалык: АГМК, 2018-2020..

документами, оплата одного часа работы в ночное время должна оплачиваться не ниже чем 50% от тарифной ставки (ст.158 ТК РУз).

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

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

Таблица 2 - Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет работникам АО «Алмалыкский ГМК»³⁴

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

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

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

³⁴ АО «Алмалыкский ГМК» Коллективный договор. Алмалык: АГМК, 2018-2020.

В практике применяют и отличные от приведенных выше системы оплаты труда:

- бестарифную (труд оплачивается исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность предприятия);
- систему плавающих окладов (труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую предприятие может направить на выплату заработной платы);
- систему выплат на комиссионной основе (размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной предприятием).

Предприятия, как было отмечено, самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда. Выбор системы зависит от:

- заинтересованности в стимулировании выпуска как можно большего количества определенной продукции и реальности достижения этой цели с учетом особенностей технологического процесса;
- формы организации труда;
- состояния нормирования;
- обеспеченности рабочими кадрами и др.

1.3 Теоретические аспекты соотношения производительности труда и заработной платы

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда и определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ.

Под ростом производительности труда подразумевается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства, так

как в одном случае сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье «Заработная плата основных производственных рабочих», а в другом — в единицу времени производится больше продукции.

Значительное влияние на рост производительности труда оказывает внедрение достижений научно-технического прогресса, которое проявляется в использовании экономичного оборудования и современной технологии, что способствует экономии живого труда (зарплата) и увеличению прошлого труда (амортизация). Однако прирост стоимости прошлого труда всегда меньше, чем экономия живого труда, иначе внедрение достижений научно-технического прогресса экономически не оправдано (исключением является повышение качества продукции).

В условиях рыночных отношений рост производительности труда - объективная предпосылка, так как происходит отвлечение рабочей силы в непроизводственную сферу и сокращается численность работающих вследствие демографических изменений.

Различают производительность общественного труда, производительность живого (индивидуального) труда, локальную производительность.³⁵

Производительность общественного труда определяется как отношение темпов роста национального дохода к темпам роста численности работников сферы материального производства. Рост производительности общественного труда происходит при опережающих темпах роста национального дохода и тем самым обеспечивает повышение эффективности общественного производства.

При росте производительности общественного труда изменяется соотношение между живым и овеществленным трудом. Повышение производительности общественного труда означает уменьшение затрат

³⁵ Курс экономической теории: Общие основы экономической теории, – микроэкономика, макроэкономика, переходная экономика: учебное пособие //под. Общей. Редакцией. А. В. Сидоровича – М.: МГУ им. Ломоносова, "ДИС", 2009 г. – 734 с.

живого труда на единицу произведенной продукции и увеличение доли прошлого труда. При этом общая сумма затрат труда, заключенного в единице продукции, сохраняется. Эту зависимость К. Маркс назвал экономическим законом роста производительности труда.

Рост индивидуальной производительности труда отражает экономию времени, необходимого на изготовление единицы продукции, или количество дополнительного товара, произведенного за определенный период.

Локальная производительность - это средняя производительность труда рабочих (работающих), рассчитанная по предприятию в целом или отрасли.

На предприятиях (фирмах) производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки (В) и трудоемкости (Тр) продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

Выработка — основной показатель производительности труда, характеризующий количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящиеся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника.

Выработка, рассчитанная в стоимостном выражении, подвержена действию ряда факторов, которые искусственно влияют на изменение выручки, например цена потребляемого сырья, материалов, изменение объема кооперативных поставок и т. п. В отдельных случаях выработка рассчитывается в нормо-часах. Этот метод называется трудовым и используется при оценке производительности труда на рабочем месте, в бригаде, цехе и т. д.³⁶

Изменение производительности труда оценивается путем сопоставления выработки последующего и предшествующего периодов, т. е.

³⁶ Курс экономической теории: Общие основы экономической теории, – микроэкономика, макроэкономика, переходная экономика: учебное пособие //под. Общей. Редакцией. А. В. Сидоровича – М.: МГУ им. Ломоносова, "ДИС", 2009 г. – 734 с.

фактической и плановой. Превышение фактической выработки над плановой свидетельствует о росте производительности труда.

Выработка рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (ОП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности работников либо рабочих (Ч):

$$V = \text{ОП} / \text{Т} \text{ или } V = \text{ОП} / \text{Ч} \quad (4)$$

Аналогично определяется часовая (Вч) и дневная (Вдн) выработка на одного рабочего:

$$V_{\text{ч}} = \text{ОП}_{\text{мес}} / T_{\text{час}}; V_{\text{дн}} = \text{ОП}_{\text{мес}} / T_{\text{дн}}, \quad (5)$$

Где $\text{ОП}_{\text{мес}}$ – объем продукции за месяц (квартал, год);

$T_{\text{час}}$, $T_{\text{дн}}$ – количество человеко-часов, человеко-дней (рабочего времени), отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

При расчете часовой выработки в состав отработанных человеко-часов не включаются внутрисменные простои, поэтому она наиболее точно характеризует уровень производительности живого труда.

При расчете дневной выработки в состав отработанных человеко-дней не включаются целодневные простои и невыходы.

Объем произведенной продукции (ОП) может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения соответственно.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение

производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия. Трудоемкость определяется по формуле:³⁷

$$T_p = T / ОП, \quad (6)$$

Где T_p – трудоемкость

T – время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч, человеко-ч

ОП – объем произведенной продукции в натуральном выражении.

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства выделяют технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, производственную трудоемкость, трудоемкость управления производством и полную трудоемкость.

Технологическая трудоемкость ($T_{техн}$) отражает затраты труда основных производственных рабочих-сдельщиков ($T_{сд}$) и рабочих-повременщиков ($T_{повр}$):

$$T_{техн} = T_{сд} + T_{повр} \quad (7)$$

Трудоемкость обслуживания производства ($T_{обсл}$) представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства ($T_{вспом}$) и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства ($T_{всп}$):

$$T_{обсл} = T_{вспом} + T_{всп} \quad (8)$$

Производственная трудоемкость ($T_{пр}$) включает затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных:

$$T_{пр} = T_{тех} + T_{обсл} \quad (9)$$

Трудоемкость управления производством (T_y) представляет собой затраты труда служащих (руководителей, специалистов и собственно

³⁷ Куликов Л.М. Основы экономических знаний: Учебное пособие./ Л. М. Куликов - М.: Финансы и статистика, 2008 г. – 272 с.

служащих), занятых как в основных и вспомогательных цехах ($T_{\text{сл.пр}}$), так и в общезаводских службах предприятия ($T_{\text{сл.зав}}$):

$$T_y = T_{\text{техн}} + T_{\text{сл.зав}} \quad (10)$$

В составе полной трудоемкости ($T_{\text{полн}}$) отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

$$T_{\text{полн}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} + T_y \quad (11)$$

В зависимости от характера и назначения затрат труда каждый из указанных показателей трудоемкости может быть:³⁸

Нормативная трудоемкость - это время выполнения операции, рассчитанное на основе действующих норм времени по соответствующим технологическим операциям для изготовления единицы изделия или выполнения работы. Нормативная трудоемкость выражается в нормо-часах. Для перевода ее в фактические затраты времени она корректируется с помощью коэффициента выполнения норм, который увеличивается по мере роста квалификации рабочего.

Фактическая трудоемкость - это фактические затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия в данный период.

Плановая трудоемкость - это затраты времени одного рабочего на выполнение технологической операции или изготовление единицы изделия, утвержденные в плане и действующие в течение планового периода.

Среди обстоятельств, влияющих на уровень производительности труда, можно выделить факторы.

Под факторами роста производительности труда следует понимать всю совокупность движущих сил и причин, определяющих уровень и динамику производительности труда. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и

³⁸ Куликов Л.М. Основы экономических знаний: Учебное пособие./ Л. М. Куликов - М.: Финансы и статистика, 2008 г. – 272 с.

взаимодействии.

Исходя из сущности труда как процесса потребления рабочей силы и средств производства, все множество факторов, определяющих рост производительности труда, целесообразно объединить в две группы:³⁹

- материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники;
- социально-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы в процессе производства.

Эффективность действия указанных факторов определяется естественными и общественными условиями, в которых они продляются и используются. Естественные условия — это природные ресурсы, климат, почва и т. д., влияние которых весьма значительно в добывающих отраслях. Общественные условия роста производительности труда при рыночной экономике порождены новой системой производственных отношений, в основе которых лежит частная собственность на средства производства. Такими условиями являются новые прогрессивные формы организации труда, новые экономические методы хозяйствования и управления производством, повышение материального благосостояния народа и общеобразовательного и культурно-технического уровня работников.

Среди материально-технических факторов роста производительности труда особое место занимает научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации всего общественного производства.

С превращением науки в непосредственно производительную силу научно-технический прогресс влияет на все элементы производства — средства производства, труд, его организацию и управление. НТП вызывает к жизни принципиально новую технику, технологию, новые орудия и предметы труда, новые виды энергии, полупроводниковую технику, электронно-вычислительные машины, автоматизацию производства.

Вместе с тем научно-технический прогресс создает предпосылки для

³⁹ Борисов Е. Ф. Экономическая теория: учебник./Е. Ф. Борисов - М.: Юрист, 2001 г. - 495 с.

улучшения условий труда, ликвидации существенных различий между умственным и физическим трудом, повышения культурно-технического уровня работников. Технический прогресс сопровождается расширением сферы научной организации труда производства и управления с применением средств организационной и вычислительной техники.

Органическое соединение достижений научно-технической революции с преимуществами рыночных отношений предполагает усиление связи науки с производством, дальнейшую концентрацию и специализацию производства, создание производственных объединений и хозяйственных комплексов, совершенствование отраслевой и районной структур и пр. Все эти процессы способствуют непрерывному повышению производительности труда.

Технический прогресс осуществляется в следующих направлениях:

- а) внедрение комплексной механизации и автоматизации производства;
- б) совершенствование технологии;
- в) химизация производства;
- г) рост электровооруженности труда.

Интересы дальнейшего подъема производительности труда и эффективности общественного производства в нашей стране требуют последовательного повышения уровня комплексной механизации и автоматизации на всех участках производства в зависимости от конкретных технологических особенностей предприятий.

До последнего времени на предприятиях главное внимание уделялось механизации основных производственных процессов. В результате образовалась диспропорция в механизации труда на различных производственных участках. Поэтому комплексная механизация всего производства представляет собой одну из важнейших задач технической политики руководства предприятия. Осуществление комплексной механизации производства создает необходимые условия для перехода к

комплексной автоматизации, являющейся высшей ступенью механизации труда.

Важнейшим фактором роста производительности труда является совершенствование технологии производства. Она включает в себя технические приемы изготовления продукции, производственные методы, способы применения технических средств, приборов и агрегатов. Технология охватывает весь процесс материального производства — от разведки и добычи природного сырья до переработки материалов и получения готовой продукции.⁴⁰

Основными направлениями совершенствования технологии производства в современных условиях являются: сокращение длительности производственного цикла, снижение трудоемкости изготовления изделий, предметно-замкнутое построение структуры производственных процессов, сокращение объема обслуживания на межоперационных перемещениях обрабатываемых предметов и др. Решение этих задач достигается различными способами, например, механическая обработка предметов труда дополняется, а в необходимых случаях заменяется химическими методами, электрохимией и другими видами технологического использования электроэнергии. Все большее применение в технологии производства получают сверхвысокие и сверхнизкие давления и температуры, ультразвук, токи высокой частоты, инфракрасные и другие излучения, сверхпрочные материалы и т. д. Совершенствование технологии изготовления продукции во всех отраслях производства обеспечивает значительную интенсификацию и ускорение производственных процессов, их непрерывность и высокое качество продукции.

Показателем, характеризующим уровень оплаты труда, является средняя заработная плата. Ее изменения влияют на расход фонда заработной платы, на себестоимость продукции. Величина средней заработной платы, как правило,

⁴⁰ Куликов Л.М. Основы экономических знаний: Учебное пособие./ Л. М. Куликов - М.: Финансы и статистика, 2008 г. – 272 с.

зависит от производительности труда. В принципе рост производительности труда является основным источником повышения средней зарплаты. В то же время и средняя зарплата активно влияет на уровень производительности труда.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности производства нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип нарушается, то это приводит к перерасходу фонда зарплаты, повышению себестоимости вырабатываемой продукции и уменьшению прибыли, «проеданию» национального дохода.

Соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы может быть установлено по коэффициенту опережения роста производительности труда средней заработной платы, который рассчитывают как отношение процента роста производительности труда к проценту роста средней заработной платы.

При опережающем темпе роста средней зарплаты над темпами роста производительности труда необходимо проанализировать состав фонда зарплаты по элементам, обратив особое внимание на выплаты, не связанные с объемом продукции.

Для сохранения высокого уровня оплаты труда и конкурентоспособности продукции предприятие должно иметь более высокую производительность труда за счет снижения трудовых затрат.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты, как отмечалось выше, оказывает непосредственное влияние на себестоимость продукции. Превышение темпа роста средней зарплаты приводит к увеличению затрат на оплату труда на один рубль объема продукции. Затраты на оплату труда на один рубль объема продукции рассчитываются как отношение фонда зарплаты к объему продукции в действующих ценах соответствующего года.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда

можно применять такие показатели, как объем продукции или суммы прибыли, приходящихся на рубль зарплаты. При наличии возможности желательно провести межзаводской сравнительный анализ, который покажет, какое предприятие работает более эффективно.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов изменения заработной платы и производительности труда.

Можно выделить три основные модели, определяющих соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы:⁴¹

- рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;
- рост заработной платы отстает от роста производительности труда;
- рост заработной платы опережает рост производительности труда.

Первую модель можно считать идеальной. В масштабах государства она не порождает инфляции, а для предприятия содержит стимул к повышению производительности труда его работников. На практике такое соотношение поддерживать трудно.

Вторая ситуация не должна порождать инфляцию, но не содержит стимула к повышению производительности труда.

Если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию. Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет

⁴¹ Современная экономика. Общеизвестный учебный курс// Науч. редактор: О. Ю. Мамедов// - Ростов-на-Дону, "Феникс", 2008 г. – 438 с.

повышать его эффективность.

Вообще говоря, рост заработной платы должен увязываться с повышением квалификации рабочих. Ясно, что более квалифицированный рабочий способен трудиться более производительно.⁴² Другой фактор роста производительности труда — обновление основных фондов, внедрение более совершенных машин, оборудования, технологий. Третий фактор — повышение качества менеджмента, улучшение организационно-экономических условий производства. Предприниматель может действовать широким фронтом, используя все три фактора, но может применять их и порознь. Допустим, не накопил денег на покупку новой технологической линии — можно пока совершенствовать менеджмент.

К сожалению, у нас зарплата, производительность труда и квалификация рабочих не находятся в каком-либо существенном сопряжении. Зарплата в России растет безотносительно производительности и квалификации. Платят подушно и уравниательно. В результате зарплата играет роль не заработанных денег, а своего рода социального пособия, которое выдается на стадии производства продукта.

⁴² Иохин В. Я. Экономическая теория: учебник для вузов / В. Я. Иохин – М.: Юрист, 2007 г. – 264 с.

2 Анализ производительность труда и заработная плата в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»

АО «Алмалыкский ГМК» является одним из крупнейших горно-металлургических предприятий в Республике Узбекистан.

Общество создано на основании постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 1997 года №71 «Об акционировании Алмалыкского горно-металлургического комбината», приказа Госкомимущества Республики Узбекистан «О преобразовании Алмалыкского горно-металлургического комбината (АГМК) в Акционерное общество открытого типа» от 19 мая 1997 года №86.

АО «Алмалыкский ГМК» является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность на основе действующего законодательства Республики Узбекистан и настоящего Устава.

Общество имеет самостоятельный баланс, вправе открывать в установленном порядке расчетные и другие счета в банках на территории Республики Узбекистан и за ее пределами, имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на государственном языке и указание места его нахождения. В печати может быть одновременно указано фирменное наименование на любом другом языке.

Общество вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием и местонахождением, собственную эмблему, а так же зарегистрированные в установленном порядке товарный знак и другие средства индивидуализации участников гражданского оборота, товаров, работ и услуг.

Основной деятельностью АО «Алмалыкский ГМК» является организация производства по добыче и обогащению руд цветных, драгоценных, редких и других металлов, выпуску рафинированной меди, металлического цинка, драгоценных и редких металлов и их сплавов, серной кислоты и другой сопутствующей продукции (Приложение Б).

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.

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется Правлением, возглавляемым председателем правления. 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 (Приложение В).

Основные производственные и экономические показатели предприятия, за 2017 года составил следующее:

Обеспечил выпуск товарной продукции:

- в действующих ценах на 100,8 %,
- в сопоставимых ценах на 101,0 %.

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2016 года составил 104,1 %.

Выпуск медной продукции составил 103,2 %, в том числе из собственного сырья 100,0 %, цинка металлического 110,9 %, в т.ч. из собственного сырья 102,2%, серной кислоты 112,6%, трехокись молибдена 110,5%, трехокись вольфрама 129,3%. Темп роста 104,3 %.

За 2017 год реализовано продукции на экспорт на 110,6 %.

Через биржевые торги АО «УзРТСБ» за 2017 год реализовано медной продукции –101,7 % , цинка металлического – 100,0 %.

В целях насыщения внутреннего рынка комбинат произвел товаров народного потребления на сумму 17,1 млрд. сум (без учета НДС) или 136,2 % к заданию, темп роста составил 124,9 %.

Согласно постановления Президента Республики Узбекистан от 23.12.2016г. № ПП-2697 АО «Алмалыкский ГМК» осуществляет реализацию 18 проектов с объемом капитальных вложений – 810,9 млрд. сум.

Сравнительный аналитический баланс получается из исходного баланса путем дополнения его показателями структуры, динамики и структурной динамики вложений и источников средств за отчетный период. Преимуществом такого баланса является то, что он сводит воедино и систематизирует важные показатели, характеризующие статику и динамику финансового состояния.

В ходе горизонтального (временного) анализа определяются абсолютные и относительные изменения величин различных статей баланса за определенный период, а целью вертикального (структурного) анализа являются вычисление удельного веса отдельных статей баланса в общем итоговом показателе и последующего сравнения полученного результата с данными предыдущего периода (Приложение А).⁴³

2.1 Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на предприятие

Занятость по найму и заработная плата являются основными элементами сферы труда. Уровень жизни лиц, работающих по найму, зависит от размеров их заработной платы и от того, когда их заработная плата корректируется и выплачивается. Заработная плата является одной из важнейших тем процесса коллективных переговоров между социальными партнерами. Она также представляет собой решающий фактор совокупного спроса и ключевой элемент экономических показателей стран.

⁴³ Бочаров В.В. Финансовый анализ краткий курс. 2-е изд.- СПб.: Питер, 2009.- 240 с.

Несмотря на то, что рост производительности повсеместно признается как один из движителей процесса развития, этот фактор не является самоцелью, а представляет собой средство улучшения жизни работников благодаря тому, что он является предпосылкой устойчивого роста заработной платы.

В том случае если рост заработной платы постоянно превышает рост производительности, это может подорвать стабильность предприятий и пагубно сказаться на их конкурентоспособности. В том случае если рост заработной платы отстает от роста производительности, работники не могут в полной мере воспользоваться преимуществами прогресса, а повышение производительности не может оказать полноценного воздействия на уровень жизни работников.

Как известно, из года в год уровень заработной платы меняется. Это явление называют динамикой. Она зависит от многих процессов, связанных с экономикой, например, от инфляции, которая приводит к существенному снижению реальной заработной платы. На заработную плату может оказывать природные факторы, например, в сельском хозяйстве, охоте, лесном хозяйстве, рыболовстве. Динамика оплаты труда во многом зависит от развития страны в целом.

Динамика заработной платы играет важную роль в государстве. Большое влияние она оказывает на население. Например, если динамика показывает, что за последние годы заработная плата сильно увеличилась, то уровень социального благосостояния людей повышается. В противном случае жизнь людей ухудшается, из-за низкой заработной платы среди рабочего населения происходят недовольства, люди отказываются работать, происходят забастовки, что в дальнейшем может привести к экономическому кризису, которое приостанавливает развитие государства в целом. Отсюда следует, что динамика очень сильно влияет на экономическую и политическую жизнь страны.

На заработную плату работника оказывают влияние не только

экономические, социальные, природные факторы, во многом она зависит от того, в какой отрасли работает человек.

В целях изучения уровня жизни и благосостояния населения Республики Узбекистан органами государственной статистики выборочным методом ежегодно проводится обследование домашних хозяйств.

В свою очередь, методология проведения обследования домашних хозяйств основана на рекомендациях Всемирного Банка и Европейской Экономической Комиссии Организации Объединенных Наций, проводится по всей территории Республики Узбекистан и за год их количество составляет 10000 единиц. Размер данного выборочного обследования составляет 0,2 процента от всей совокупности домохозяйств республики.

В рамках, проведенных в 2016 году выборочных обследований домашних хозяйств, охвачено более 50 тысяч человек, по результатам чего средний размер одного домохозяйства составил 5,1 человека. Из общего числа обследованного населения 48,7 процента составили мужчины и 51,3 процента женщины. При этом доля детей до 16 лет составила 30,8 процента, доля населения 16 лет и старше составила 69,2 процента, а доля трудоспособного населения в республике по отношению к общей численности населения составила 58,8 процента.

Результаты осуществляемых мер за последние годы со стороны правительства, направленных на последовательное повышение доходов и уровня жизни населения республики, усиление социальной поддержки граждан, отражаются в непрерывном повышении среднедушевых доходов населения, заработной платы и пенсий.

Согласно нижеприведенным данным, в 2000-2016 годах в расчете на душу населения, можно наблюдать тенденцию роста доходов, заработной платы и пенсий. Но в последние годы снижаются темпы роста заработной платы и пенсий, которые считаются одним из основных источников в структуре доходов и это явление оказало свое влияние на снижение общих доходов населения.

Таблица 3 Среднедушевых доходов населения, заработной платы и пенсий за 2000-2016 годы

Наименование показателей	2000	2005	2010	2016
I. Совокупные доходы на душу населения, в тыс. суммах	96,4	371,8	1668,1	4565,2
реальный рост к соответствующему периоду прошлого года, в процентах	124,7	117,4	120,1	110,0
II. Среднегодовая номинально начисленная заработная плата, в тыс. суммах	13,5	81,5	504,8	1293,8
к соответствующему периоду прошлого года, в процентах	146,0	138,7	129,4	110,4
III. Средний размер установленной пенсии, в тыс. суммах	7,4	31,7	171,9	494,2
к соответствующему периоду прошлого года, в процентах	152,0	143,5	125,9	112,8

За прошедший период наблюдался постепенный рост доходов на душу населения и в 2016 году по сравнению с уровнем 2000 года реально вырос в 11,7 раза. Также, за этот период наблюдался рост средней заработной платы и размера пенсий соответственно на 23,6 и 18,1 раза.

Проведенный анализ показал, что фонд оплаты труда предприятия увеличивается, за анализируемый период рост составил 58 342 118 тыс.сум., темп роста составил 16,20%. Также в результате анализа было отмечено, что тенденция к увеличению видна у всех составляющих фонда оплата труда.

Исходя из проведенного анализа, производительность труда работников предприятия также увеличилась, но ее рост составил 13,89% или 16 247,19 тыс. сум.

О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда постоянно ведутся дискуссии среди политиков, ученых и практиков. Отставание заработной платы от роста производительности труда

представляет закономерный процесс, который проявляется на современном этапе во все большем отставании роста величины заработной платы от роста производительности труда в условиях функционирования рыночных отношений.

2.2 Фундаментальные проблемы достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»

Основным источником финансовых ресурсов предприятия для реализации всех планов и программ является выручка. Именно за счет увеличения выручки можно получить дополнительные ресурсы, способные обеспечить постоянный общий прирост доходов работающего населения, повысить заработную плату.

Можно предположить, что в общем приросте доходов заинтересовано большинство работающего населения страны. Остро встает вопрос, а как, за счет каких источников возможно обеспечить рост заработной платы и, соответственно, так необходимый для обеспечения социальной стабильности общий прирост доходов. При этом очень многие видят в качестве основного источника повышение производительности труда и при этом считают, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Не все так просто обстоит и в соотношении темпов роста производительности труда и заработной платы. Выделим несколько ключевых моментов.

Динамика производительности труда находится в зависимости от характера проявления и особенностей действия ряда экономических законов, таких как закон убывающей отдачи, закон перемены труда, закон неуклонного роста производительности труда, закон соответствия

производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил.

В основе динамики производительности труда лежат различные причины более высокого порядка, и темпы роста производительности труда и заработной платы в российской экономике не являются взаимоувязанными. Для достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда, необходимо решить фундаментальные проблемы, лежащие в основе такого дисбаланса - физическое и моральное устаревание производственных мощностей, диспропорции между трудовыми ресурсами и потребностями экономики, убыль населения, качественное ухудшение человеческого капитала.

Большое значение имеет выявление и оценка факторов производительности труда. Первенство в этом плане принадлежит наукотехническому прогрессу, на долю которого приходится примерно 2/3 общей эффективности, далее следуют организационные, социально-экономические и психофизические факторы. Причем доля последних факторов постоянно увеличивается, хотя и медленными темпами.

Ряд авторов совершенно справедливо считают, что недопустимой является сама идея об ограничении роста заработной платы. Дело в том, что, несмотря на тенденции роста реальной заработной платы, вызывающие беспокойство правительства, еще не преодолены процессы, вследствие которых не обеспечивается даже простое воспроизводство человеческого потенциала.

Опережающий рост заработной платы в экономике, наблюдающийся в последние годы, является необходимым для преодоления последствий кризисного падения реального содержания заработной платы в начале - середине 1990-х гг. и соответственно - для повышения производительности труда.

Таким образом, выскажем предположение, что темпы роста заработной платы должны соответствовать темпам роста производительности

труда на том или ином этапе социально-экономического развития предприятия, экономики страны в целом.

При этом они могут быть больше, равны или одни меньше других.

Еще один немаловажный вопрос - а как же усилить взаимосвязь роста заработной платы и роста производительности труда? Представляется, что подобное возможно только через обеспечение участия наемных работников в доходах предприятия. В большинстве компаний имеются положения о дивидендной политике, предусматривающие ежегодные выплаты, что вполне соответствует западным стандартам.

Предприятиям необходимо определить оптимальный критерий распределения чистой прибыли предприятия на увеличение доходов наемных рабочих, который позволяет при конечном числе итераций (шагов) «правильных» действий и в конечное время достичь поставленной цели управления, повысить доходы наемных работников.

Подобное распределение может свидетельствовать о стремлении, как минимум, к экономическому равенству всех сторон-участников социального партнерства в сфере труда и к обеспечению баланса интересов. Более того, создается новая мотивационная среда для повышения производительности труда, ориентированная на конечный результат - получение большего дополнительного дохода или прибыли предприятия.

Собственников предприятия необходимо заинтересовать решать вопросы повышения заработной платы через конкретные мотивы и механизмы, нормы и нормативы, чисто экономическими средствами. Осталось убедить в таком подходе еще и наемных работников и через такой механизм обеспечить им рост доходов.

Ключевое содержание должно заключаться в обеспечении прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия и экономики в целом.

Такой подход позволяет решать важнейшие задачи по обеспечению стабильности общества и развитию человеческого потенциала, целиком и

полностью зависит от желания собственников участвовать в этом процессе. Государство в ответ может и должно выдвинуть свои предложения не материального характера по стимулированию бизнеса.

Лишь совместные усилия государства, собственников и наемных работников могут привести к успеху.

2.3 Рекомендации по достижению взаимосвязанного и сбалансированного роста заработных плат и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»

В условиях постоянно изменяющейся структуры национальной экономики, увеличения конкуренции, первостепенное значение приобретает человеческий ресурс организации. Именно от компетентности персонала, его профессиональных и личностных качеств зависит стабильное развитие как организации, так и самого общества. В связи с этим возникает потребность повышения стимулирующей функции заработной платы.

В рамках внедрения стимулирования работников АО «Алмалыкский ГМК» предлагается установить на предприятии систему премирования на основе доплат и штрафов, для этого необходимо ввести систему коэффициентов, учитывающих как условия труда, так и квалификацию работников. Данное мероприятие будет способствовать более эффективному распределению заработной платы, стимулировать сотрудников к соблюдению трудовой и технологической дисциплин, что повлияет на снижение непроизводительных потерь и повышение объемов работ.

Для усиления стимулирующей роли заработной платы в АО «Алмалыкский ГМК» целесообразно соблюдать следующие принципы:

- зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполняемых работ с целью обеспечения заинтересованности сотрудников в результатах своей работы;

- исключение уравнительности и использование единых прозрачных правил, которые регулируют разницу в оплате сотрудников разных должностных уровней;
- возможность повышения заработной платы сотрудников за счёт дополнительно отработанного времени и за счёт премиальной части;
- быть конкурентоспособным на рынке труда.

До внедрения данного мероприятия расчет заработной платы на предприятии происходил на основании отработанного времени и установленного разряда. При введении системы повышающих и понижающих коэффициентов фонд оплаты труда изменится.

Для данного мероприятия автором разработаны коэффициенты, представленные в таблице 1.

Таблица 4 Разработанные коэффициенты по оплате труда работников основного производства

Наименование показателя	Коэффициент
Перевыполнение производственного задания	1,3
Отсутствие брака при производстве	1,1
Освоение новой техники и новых	1,3
Экономия сырья и материалов	1,2
Увеличение прибыли	1,3
Несвоевременное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями	0,8
Нарушение правил безопасности	0,8
Нарушение производственной и трудовой	0,5
Неэффективное использование оборудования,	0,9
Необеспечение сохранности материальных	0,8
Другие нарушения, отрицательно сказывающиеся на результатах работы подразделения	0,85

В качестве базы оплаты сотрудников основного производства в АО «Алмалыкский ГМК» также будет использоваться сдельная оплата труда, исходя из разряда сотрудника, с использованием прежних доплат за выслугу лет, за работу в выходные и праздничные дни и т.д.

Премирование работников необходимо осуществлять ежемесячно и оно должно иметь своей целью поощрение за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативности и предприимчивости в труде. Показателем премирования является выполнение установленных месячных планов по выпуску продукции (производству работ, оказанию услуг) в натуральных показателях и ее реализации. Основным условием начисления премий работникам будет являться безупречное выполнение трудовых функций и обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями и техническими правилами, своевременное выполнение мероприятий по охране окружающей среды, строгое соблюдение санитарного режима цехов и территорий.

Таким образом, данная система оплаты труда будет стимулировать работников, произойдет повышение производительности труда.

В АО «Алмалыкский ГМК» нужно также расширять систему компенсаций, льгот. Существующая система в компании весьма узкая и негибкая. Можно установить такие новые виды компенсаций, как: доплата за составление отчетности, премии за сверхурочную работу, надбавка за опыт, умения, и т.д.

Повышение стимулирующей функции заработной платы персонала АО «Алмалыкский ГМК» - это еще не залог успеха. Во многом данная система зависит от форм и методов внедрения и ее первичного применения в компании.

Здесь немаловажными факторами являются:

- привлечение руководителей и сотрудников в процесс;
- информирование сотрудников - проведение презентаций, использование корпоративных информационных систем;
- анализ системы мотивации, своевременное внесение изменений, изучение удовлетворенности персонала новой системой.

В целом для АО «Алмалыкский ГМК» необходимо придерживаться

следующих направлений совершенствования управления персоналом:

- установление чётких целей и задач. Стратегические и операционные цели и задачи разрабатываются и утверждаются руководством компании, тактические - руководителями отделов;
- обеспечение возможности для роста сотрудников и раскрытия их потенциала через повышение квалификации, обучение, проведение семинаров и тренингов;
- предоставление всем равных возможностей при найме и продвижении по службе, обусловленных только способностями сотрудников, их результативностью и накопленным опытом;
- управление ожиданиями сотрудников. Если созданная усовершенствованная система управления персоналом не оправдывает эти самые ожидания, то она не будет эффективна;
- компенсация усилий сотрудников справедливым вознаграждением;
- подача сотрудникам таких примеров поведения, которые побуждали бы их к объединению в достижении общих целей;
- признание необходимости учёта не только деловых, но и личных, семейных и групповых интересов работников;
- разработка мотивационного пакета с учетом предложений конкурентов, то есть повышение конкурентоспособности.

Для внедрения предложенных мероприятий необходимо оценить их эффективность. Это следует сделать в разные временные промежутки, что позволит представить себе целостную картину изменений, произошедших на предприятии.

При этом руководство АО «Алмалыкский ГМК» должно понимать, что перепроектирование заработной платы это довольно-таки длительный, сложный и дорогостоящий процесс, требующий неукоснительного соблюдения применяемой методики и обязательной апробации. А значит и перейти к нему необходимо только после убеждения сотрудников в том, что они правильно понимают причины проблемы, и что ущерб соразмерим с

предстоящими временными, финансовыми и трудовыми затратами.

Переход на новую усовершенствованную систему должен быть постепенным, чтобы сотрудники могли привыкнуть к нововведениям. Единовременный переход всех сотрудников, скорее всего, приведет к нежелательным социальным последствиям, поэтому необходимо разработать план перехода на новую систему оплаты труда.

Для определения эффективности мероприятия необходимо обосновать затраты. Основным общим показателем экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом является рост производительности труда. Прирост производительности труда определяется через показатели:

- выработки продукции на одного работающего;
- экономии численности работников;
- снижения трудоемкости продукции.

Рассчитаем размер оплаты труда на примере некоторых работников. Таблица 5 Расчет оплаты труда при внедрении новой системы повышающих и понижающих коэффициентов для представителей основного производства

Перечень сотрудников	Кол-во единиц, шт.	Расценка за ед.продукции, тыс. сум.	Коэффициент	Фонд оплаты труда, тыс.
Слесарь 4	1	11,05	0,8	175
Слесарь 5	1	11,53	1,1	251
Слесарь 6	1	12,12	1,3	311
разряда	98			9,67

Таким образом, как видно по результатам расчетов, заработная плата сотрудника предприятия будет зависеть не только от разряда, но и от полученных коэффициентов.

По разным источникам литературы высказывается мнение, что при внедрении данного мероприятия производительность труда увеличится на 8%. $133190,08 * 8\% = 143845,29$ тыс. сум.

Прирост выручки от внедрения данного мероприятия составит:
 $143845,29 \cdot 18618 - 2479732967 = 198378637,4$ тыс. сум.

Что касается затрат на данное мероприятие, то спрогнозировать размер увеличения или уменьшения фонда оплаты труда в данном случае практически невозможно, предположим, что средний коэффициент увеличения заработной платы рабочих по предприятию составит 1,15, соответственно, среднегодовая заработная плата рабочего возрастет на:

$$1750,1 \cdot 0,15 = 262,52 \text{ тыс. сум.}$$

При расчетной численности рабочих на предприятии равном 14283 человек, затраты на данное мероприятие составят:

$$262,52 \cdot 14283 = 3749501,75 \text{ тыс. сум.}$$

Итого прирост прибыли предприятия:

$$198378637,4 - 3749501,75 = 194629135,62 \text{ тыс. сум.}$$

Соответственно, можно сделать вывод, что данные мероприятия эффективны и рекомендуются к выполнению.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д – 3Б4Б1	Абдухоликова Мадина Одил кизи

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01 «Экономика»
Уровень образования	Бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. <i>Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i> – <i>вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)</i> – <i>опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i> – <i>чрезвычайных ситуаций социального характера</i>	1. Рабочее место специалиста экономического отдела АО «Алмалыкский ГМК» Вредные производственные факторы: шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения. Негативное воздействие на окружающую среду частично присутствует. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна. Исходные данные для составления раздела: 1. Данные, предоставленные АО «Алмалыкский ГМК» 2. Данные отчета по преддипломной практике.
---	---

2. <i>Список законодательных и нормативных документов по теме</i>	Трудовой кодекс РУ Отраслевое законодательство в сфере защиты труда
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: – 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.	1. Основы социальной политики предприятия. 2. Прямые и косвенные стейкхолдеры предприятия. 3. Система социальных гарантий предприятия. 4. Социальное поведение сотрудников предприятия.
1. <i>Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i> – <i>содействие охране окружающей среды;</i> – <i>взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</i> – <i>спонсорство и корпоративная благотворительность;</i> – <i>ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров),</i> – <i>готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</i>	1. Деятельность предприятия в сфере охраны окружающей среды. 2. Взаимодействие предприятия с местным сообществом и местной властью. 3. Спонсорство предприятия. 4. Благотворительность предприятия
2. <i>Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i> – <i>Анализ правовых норм трудового законодательства;</i> – <i>Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов.</i> – <i>Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</i>	1. Рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2016 – 2018 гг. 2. Программа социальной ответственности и затраты на нее на 2019г.
Перечень графического материала:	

<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	
---	--

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Ж. А.	к.э.н.		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д – 3Б4Б1	Абдухоликова Мадина Одил кизи		

3.Корпоративная социальная ответственность предприятия

Корпоративная социальная ответственность – международная бизнес-практика, которая прочно вошла в корпоративное управление в конце XX века. В настоящее время внедрение мероприятий КСО становится неотъемлемой частью успешной компании.

Корпоративная социальная ответственность – это:

- 1) комплекс направлений политики и действий, связанных с ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющих требования законности, а также учитывающих интересы людей, сообществ и окружающей среды;
- 2) нацеленность бизнеса на устойчивое развитие;
- 3) добровольное участие бизнеса в улучшении жизни общества.

Корпоративная социальная ответственность — это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя

ответственность за влияние своей деятельности на клиентов, потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду. Любой анализ программ корпоративной социальной ответственности предполагает изучение уровней КСО.

В данной главе анализируется процесс управления корпоративной социальной ответственностью. В частности, дана краткая характеристика корпоративной социальной ответственности республики Узбекистан на примере АО «Алмалыкский ГМК». Предложены рекомендации по улучшению

управления корпоративно-социальной ответственностью. Предприятие проводит собственную социальную политику и является социально ответственным.

Основные направления социальной ответственности:

1. Забота о собственном персонале и их семьях.
2. Забота о качестве производимой продукции.
3. Забота об окружающей среде.
4. Благотворительность.

Предприятие тесно сотрудничает с научно-исследовательскими институтами Республики Узбекистан, Российской Федерации. Располагает мощным производственным и интеллектуальным потенциалом для сотрудничества со всеми заинтересованными партнерами.

В соответствии с основными направлениями социальной политики и ответственности, к стейкхолдерам предприятия в данной сфере относятся (таблица 3.):

Таблица 6. Стейкхолдеры предприятия в сфере социальной ответственности

Прямые стейкхолдеры предприятия	Косвенные стейкхолдеры предприятия
Работники предприятия. Семьи работников предприятия. Молодежь (студенты ВУЗов и колледжей) Клиенты или потребители	Население региона деятельности предприятия. Природоохранные организации

Основными стейкхолдерами в сфере социальной ответственности являются работники предприятия. Именно на них направлено большинство социальных программ предприятия. Также значительные средства в сфере социальной ответственности предприятие вкладывает в заботу о членах семей предприятия.

Поскольку предприятие заинтересовано в постоянном обновлении кадрового состава, оно готово вкладывать значительные средства в поиск и обучение талантливых молодых людей. С этой целью предприятие отправляет

на обучение молодых людей как в отечественные ВУЗы и колледжи, так и за рубеж (в основном, в РФ).

Также к прямым стейкхолдерам предприятия относятся потребители его продукции, поскольку АО «Алмалыкский ГМК» уделяет значительное внимание вопросам качества выпускаемой продукции, считая себя ответственным за получение потребителем продукции самого высокого качества.

К косвенным стейкхолдерам предприятия относится, в первую очередь,

население региона деятельности предприятия, поскольку предприятие:

- создает рабочие места;
- платит налоги;
- организует и финансирует объекты социально-культурной сферы (дом культуры, спортивный центр, детский оздоровительный лагерь и пр.);
- занимается благотворительностью.

Рассмотрим каждое из основных направлений социальной деятельности предприятия более подробно.

1. Творческий потенциал и профессионализм персонала.

Предприятие - удачное сочетание производственных мощностей и коллектива квалифицированных специалистов, рабочих, менеджеров. Творческий потенциал коллектива обеспечивает эффективная система подготовки и переподготовки кадров, система обучения резерва руководящих работников.

Учебная база предприятия насчитывает восемь специализированных кабинетов на 300 посадочных мест, оснащенных соответствующим оборудованием. Ежегодно более 2500 трудящихся охвачены всеми видами обучения.

Виды профессионального обучения кадров, используемые на предприятии:

- обучение вторым и смежным профессиям;
- повышение квалификации;

– целевая подготовка в вузах и колледжах на платно-контрактной основе.

Ведется плановое обучение специалистов, с отрывом и без отрыва от производства, основным технологическим профессиям. С 2009 года осуществляется подготовка специалистов из числа резерва на выдвижение в состав руководителей.

Предприятие заинтересовано в притоке молодых специалистов и в тесном контакте с учебными заведениями организует проведение практики студентов, выявляя и отбирая для дальнейшей работы в подразделениях предприятия, наиболее перспективных специалистов.

2. Охрана окружающей среды.

На предприятии большое внимание уделяется вопросам охраны труда, окружающей среды и благоустройству территории. Действует система 3-х ступенчатого контроля обеспечивающая безопасное проведение работ.

3. Работа с молодежью (студенты и выпускники).

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров являются молодые специалисты с высшим образованием. Уже на этапе практик студенты могут получить практический опыт на рабочих местах. Студенты, хорошо зарекомендовавшие себя в практической работе, являются одним из основных источников комплектования кадров.

4. Организация досуга работников и членов их семей.

Организация досуга работников и членов их семей – также важное направление социальной ответственности предприятия. И в это направление предприятие регулярно вкладывает значительные средства. Работа Дворца культуры «Металлург» направлена на расширение и совершенствование национального мышления и идеологии, пробуждения духа независимости, воспитание здорового поколения в духе любви к Родине, умение культурно отдыхать, полезно проводить свободное от работы и учебы время. В ДК «Металлург» функционируют 26 коллективов художественной

самостоятельности по таким направлениям как: вокал, хореография, изобразительное искусство, цирковое искусство, из них взрослых 16 коллектив

и детских 10, в которых занимаются 590 детей.

Основная задача Спортивного клуба «Металлург» внедрение физической

культуры и спорта в повседневную жизнь рабочих, служащих и членов их семей, развитие национальных видов спорта, проведение физкультурно- оздоровительных и спортивных мероприятия, активная пропаганда здорового

образа жизни и снижение заболеваемости среди трудящихся и молодежи. В СК «Металлург» функционирует 58 секций по следующим видам спорта: гандбол, баскетбол, футбол, борьба Кураш, вольная борьба, настольный теннис, легкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, таэквондо, плавание, волейбол, кортовый теннис, шахматы, велоспорт, каратэ-до. Общее число занимающихся в центральных секциях СК «Металлург» более 800 человек.

В целях обеспечения полноценного отдыха и оздоровления детей в период летнего оздоровительного сезона функционируют 4 детских оздоровительных лагеря АО «Алмалыкский ГМК»:

«Тонг» - Ташкентская область, Пскентский район

«Металлург» - Ташкентская область, Бостанлыкский район

«Парвоз» - Сурхандарьинская область, Сариасинский район

«Истиклол» - Джизакская область, Заминский район

Лагеря укомплектовываются опытными кадрами, вожатые предварительно проходят специальное обучение в «Школе вожатых» организованной профсоюзным комитетом на базе ДК «Металлург»

В целях организации содержательного отдыха детей, по утвержденным планам мероприятий лагерей, проводятся календарно-тематические мероприятия, развлекательно-познавательные конкурсы,

спортивные соревнования, интересные беседы, диспуты, а также конкурсы на лучшего читателя. Организованы центры «Агитации и просветительства», библиотеки с учетом познавательных и развлекательных интересов детей. Также организованы спортивные секции по настольному теннису, шашкам, баскетболу, плаванию, волейболу, кружки музыкальные (хоровое пение, игра на аккордеоне, рубабе и доире), рисования, юные читатели, умелые руки, юные таланты, вышивание, лепка из глины и др

Социальная ответственность предприятия – важная статья его расходов.

Рассмотрим в динамике и структуре затраты предприятия на социальную ответственность таблица 4.

Таблица 7 Затраты предприятия в сфере социальной ответственности за 2015 – 2017 гг.,

Направления деятельности предприятия в сфере социальной ответственности	Период / затраты, тыс. сумм		
	2015	2016	2017
Творческий потенциал и профессионализм персонала	8665	9153	9588
Охрана окружающей среды	6893	6991	7255
Работа с молодежью	2257	2358	2490
Организация досуга работников и членов их семей	3785	3890	4003
Благотворительность	2511	2750	3120
Итого	24411	25142	26456
Составлено автором согласно данным профсоюза			

По данным таблицы 4 видно, что ежегодно предприятие наращивает суммы финансирования расходов на социальную ответственность.

При этом часть расходов данной сферы финансируется за счет чистой прибыли предприятия (благотворительность, организация досуга работников

и членов их семей), а часть может быть отнесена на себестоимость выпускаемой продукции (обучение персонала, охрана окружающей среды).

Таблица 8 Структура программ КСО

Направления деятельности предприятия в сфере социальной ответственности	Плановая сумма затрат на 2017 г., тыс. сумм
Творческий потенциал и профессионализм персонала	8250
Охрана окружающей среды	6500
Работа с молодежью	2500
Организация досуга работников и членов их семей	4950
Благотворительность	3000
Итого	25200
Составлено автором согласно данным профсоюза	

Как видно из таблицы 5, значительные средства в 2016 г. предприятие собирается направить на развитие персонала и охрану окружающей среды.

При разработке программ КСО предприятие придерживается следующей структуры:

1. Определение целей и задач программы.
2. Определение стейкхолдеров программы.
3. Определение сроков и календарного плана программы.
4. Определение бюджета программы.
5. Определение основных результатов и показателей эффективности выполнения программы.

Таким образом, на основании данных, представленных в таблицах, можно сделать следующие выводы:

1. Проводимые предприятием политика и мероприятия в сфере социальной ответственности полностью соответствуют стратегии и миссии АО «Алмалыкский ГМК».

2. Для предприятия одинаково важны внешняя и внутренняя стороны социальной ответственности.

3. Представленные в таблицах данные, оперативно отражают направления деятельности в сфере социальной ответственности полностью удовлетворяют интересам прямых и косвенных стейкхолдеров.

4. Основными преимуществами, которые получает предприятие от реализации политики и мероприятий в сфере социальной ответственности, следующие: социальная реклама предприятия, благополучие работников предприятия и членов их семей, наличие налоговых льгот (поскольку благотворительность уменьшает налогооблагаемую базу).

Заключение

По результатам исследования, проведенного в рамках данной работы, были сделаны следующие выводы, что труд является основной составляющей экономики, развитие которой практически невозможно без использования данного показателя, поскольку труд выступает одновременно продуктом, товаром, продающимся каждым работающим человеком вне зависимости сферы его деятельности, а также включается в затраты, производимые при выпуске товаров (услуг) и их реализации, что в конечном итоге отражается в себестоимости продукции.

Именно за счет заработной платы удовлетворяются потребности работников и их семей, именно от данного показателя зависит материальное благополучие каждого из нас.

Заработная плата, обладая различными функциями, в первую очередь является основным рычагом жизнедеятельности каждого работника и его семьи. При этом она обеспечивает удовлетворение чаще всего первичных их потребностей (пища, жилье, одежда), а порой и вторичных потребностей (материальные, духовные и др.), особенно на данном этапе развития отечественной экономики.

К сожалению, приходится констатировать, что в современных условиях развития экономики функции заработной платы как экономической категории используются различными субъектами хозяйствования не в полной мере. Чаще всего многие предприятия, фирмы, заводы «забывают» использовать в своей деятельности стимулирующую функцию заработной платы, считая, что в нынешних условиях, в условиях существующей избыточной рабочей силы, работник готов производить обмен своего труда и за более низкую оплату. Здесь следует подчеркнуть, что применяемая субъектом хозяйствования система стимулирования и мотивации должна использовать разнообразные формы и средства поощрений и вознаграждений, которые обеспечат более эффективный рост

производительности труда, снижение производимых затрат, увеличение рентабельности и прибыльности предприятия, улучшение психологического климата в коллективе и материального благополучия работников.

Установление уровня заработной платы и ее дифференциации, а также определение форм и систем оплаты труда полностью «находятся в руках» субъекта хозяйствования. Государство лишь определяет минимальный размер оплаты труда и систему налогообложения доходов каждого работника от индивидуальной трудовой деятельности. По результатам исследования, проведенного в данной работе, можно сделать вывод, что деятельность предприятия достаточно эффективна, отмечен рост практически всех технико-экономических показателей. По результатам анализа также был отмечен рост производительности труда, но темп ее роста ниже, чем темп роста выручки.

Также можно выделить существующие проблемы оплаты труда АО «Алмалыкский ГМК»:

- на предприятии наблюдается отставание темпов роста среднегодовой заработной платы от темпов роста производительности труда. Это говорит о том, что на предприятии систему оплаты труда необходимо усовершенствовать;

- игнорирование личных мотиваторов персонала. Каждый сотрудник имеет свои собственные соображения (часто неосознанные) о том, что заставляет или может заставить работать его более интенсивно. Руководителям полезно обладать этой информацией - иначе можно предложить сотруднику стимулы, которые для него не будут иметь значения.

Таким образом, по результатам исследования были предложены мероприятия по повышению стимулирующей функции заработной платы.

По результатам расчетов, данные мероприятия являются эффективными и рекомендуются к внедрению.

Список использованных источников

1. «Обеспечение занятости и создание новых рабочих мест в Республике Узбекистан.» Демоскоп weekly. № 58-584 27 января - 9 февраля 2014г. <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0583/analit05/php>
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: НОРМА-ИНФРА, 2008–С560
3. www.gov.uz - (Правительственный порта Республики Узбекистан).
4. www.lex.uz - (Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан).
5. www.mf.uz - (Министерство финансов Республики Узбекистан).
6. www.soliq.uz - (Государственный налоговый комитет Республики Узбекистан).
7. Абдурахманов К.Х. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие - М.: РЭА им. Плеханова. 2002–56-59с.
8. Абдурахманов К.Х., Аллахвердыева Л.М., Додобаев Ю.Т. Современный менеджмент и реформирование системы образования в Узбекистане. Монография. - Т.: ТГЭУ, 2006–С 530
9. Абдурахманов О.К., Рахимова Д.Н., Зокирова Н.К. Образовательный маркетинг и рынок труда. - М.: Изд. «Сов. Писатель», 2005- 14-15с.
10. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. - М.: Финстатинформ, 2004-С 300
11. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда. Конспект лекций. Рн/Д.: Феникс, 2002-24-26с.
12. Видяпин А.П., Журавлева Г.П., Абдурахманов К.Х. Экономическая теория. Учебник.-Т.: «Шарк», 2000–С420
13. Владимирова Л.П. Экономика труда. Учеб. Пособие. - М., 2000–121-122с.
14. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. - М.: Изд. «Экзамен», 2003–5-6с.

15. Гайбуллаев О. Льготы в целях модернизации // Экономическое обозрение - № 3 (160) - 2013 - 28-34с.
16. Гражданский кодекс Республики Узбекистан от 29 августа 1996 г– 369с.
17. Закон Республики Узбекистан «О договорно-правовой базе деятельности хозяйствующих субъектов» от 29 августа 1998 г- 2с.
18. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 13.01.92. Новые законы и указы. - Т.: 1992. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по укреплению платежной дисциплины и системы взаиморасчетов» от 24 января 1996 г.Нуп-1363.
19. Закон Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» от 26 апреля 1996 г–152-156с.
20. Закон Республики Узбекистан Об охране труда- Т.: «Адолат», 2002- 163с.
21. Зокирова Н.К. Внутрифирменное управление персоналом. Учеб. пособ.-М.: РЭА, 2004–89-94с.
22. Карташев С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. - М.: Финстаинформ, 2008-4-5с.
23. Кокин В.А. Экономика труда. Учеб. пособ. - М.: Экономика, 2009– 51с.
24. Конституция Республики Узбекистан. - Т.: Узбекистон, 2012– С 256
25. Корнейчук Б.В. Экономика труда. /Учеб.пос.- М.: Гардарика, 2007–3- 4с.
26. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. «Основы менеджмента» Москва- 2006г–С 365
27. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: «КноРус», 2011–33-34с
28. Образование и человеческое развитие: мировая практика и опыт Узбекистана. Монография./ Под ред. С.С. Гулямова и К.Х. Абдурахманова.

Т.: ТГЭУ, 2004–69-70 с.

29. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О совершенствовании единой тарифной сетки по оплате труда» от 18.03.1996 года, № 103.

30. Постановление Президента от 17.04.2006 г. № 1111-325 «О мерах по ускорению развития сферы услуг и сервиса в Республике Узбекистан в 2006-2010 годах».

31. Постановление Президента Республики Узбекистан от 10.05.2012 г. № ПП-1754_«О дополнительных мерах по ускоренному развитию сферы услуг и сервиса в сельской местности в 2013 - 2016 годах».

32. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Учеб. пособ. - М.: ИНФРА- М, 2001–С420

33. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. - Т.: Изд. дом «Иктисодиёт ва ҳуқуқ дунеси», 2004–15-16с.

34. Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева - Т.: УМЭД, ПРООН, 2011–С410

35. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010–С220

Приложение А

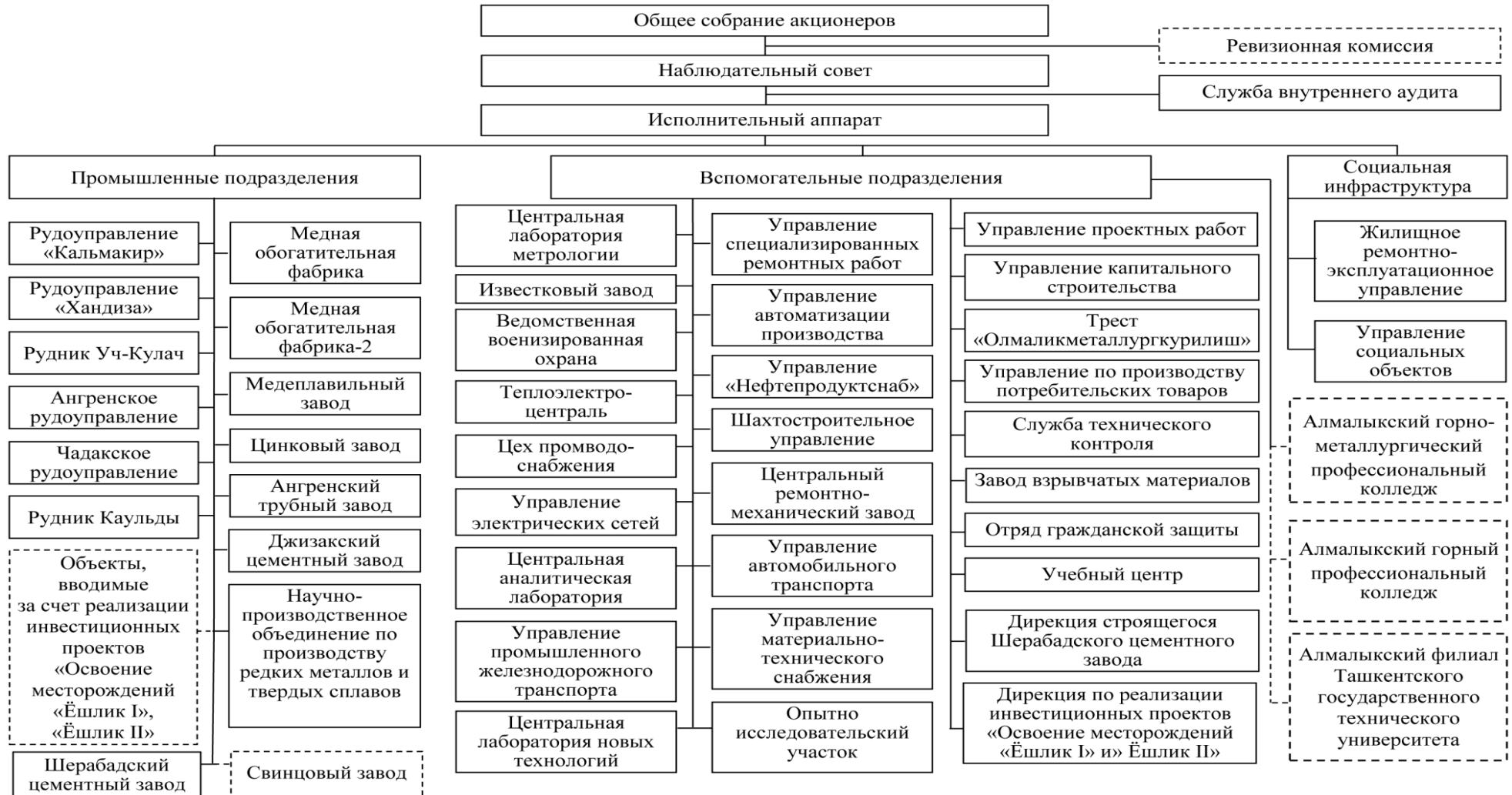
Сравнительный аналитический баланс АО «Алмалыкский ГМК»

Показатель баланса	В абсолютных величинах, млн.сум			Изменения 2017 г. к 2015 г.	
				В абсолютных величинах, млн.сум.	Темп прироста
	2015	2016	2017		
1	2	3	4	5	6
АКТИВ					
Внеоборотные активы, в т.ч.:	2 671 128	3 273 794	4 837 664	2 166 536	81,11%
Основные средства	2 056 962	2 598 728	3 209 511	1 152 549	56,03%
Нематериальные активы	195	27 474	24 932	24 737	12685,64%
Долгосрочные инвестиции	159 399	172 299	157 925	-1 474	-0,92%
Капитальные вложения	386 294	217 409	1 038 474	652 180	168,83%
Прочие	68 278	257 884	406 822	338 544	495,83%
Оборотные активы, в т.ч.:	1 258 312	1 363 754	3 629 558	2 371 246	188,45%
Товарно-материальные запасы	860 447	958 759	1 703 755	843 308	98,01%
Авансы выданные	48 063	44 100	122 495	74 432	154,86%
Авансовые платежи по налогам и сборам	28 697	19 350	174 692	145 995	508,75%
Торговая дебиторская задолженность	38 238	31 710	377 940	339 702	888,39%
Денежные средства	17 653	16 722	217 868	200 215	1134,17%
Прочие	265 214	293 113	1 032 808	767 594	289,42%
БАЛАНС	3 929 440	4 637 548	8 467 222	4 537 782	x
				0	
ПАССИВ				0	
Капитал, в т.ч.:	2 373 767	2 750 170	2 861 523	487 756	20,55%
Уставный капитал	431 935	563 497	576 950	145 015	33,57%
Нераспределенная прибыль	1 941 832	2 186 673	2 284 573	342 741	17,65%
Обязательства, в т.ч.:	1 555 673	1 887 378	5 605 699	4 050 026	260,34%
Долгосрочные кредиты и займы	1 280 356	1554061	4 140 052	2 859 696	223,35%
Краткосрочные кредиты и займы	7 133	67908	885	-6 248	-87,59%
Торговая кредиторская задолженность	51 277	42 598	264 168	212 891	415,18%
Задолженность по платежам бюджет	48 139	68 997	171 510	123 371	256,28%
Задолженность по внебюджетным платежам	20 743	12 680	135 989	115 246	555,59%
Авансы полученные	20 891	15 653	14 612	-6 279	-30,06%
Расчеты с персоналом	34 988	37 128	50 563	15 575	44,52%
Прочие	92 146	88 353	827 920	735 774	798,49%

БАЛАНС	3 929 440	4 637 548	8 467 222	4 537 782	x
---------------	------------------	------------------	------------------	------------------	----------

Приложение Б **Организационная структура АО «АГМК»**

Организационная структура АО «Алмалыкский ГМК»



Приложение В

Структура исполнительного аппарата АО «АГМК»

Структура исполнительного аппарата АО «Алмалыкский ГМК»*

