

**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**

<b>Тема работы</b>
<b>Анализ и совершенствование системы оплаты труда на предприятии</b>

УДК: 331.221–047.44

Студент

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Д–3Б7Б	Нодирова Нигинахон Лутфуллаевна		

Руководитель

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
доцент	Андриенко Олег Владимирович	к.э.н., доцент		

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Доцент ШИП	Черепанова Наталья Владимировна	к.ф.н.		

Нормоконтроль

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Программист	Долматова Анна Валерьевна			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

<b>Руководитель ООП</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Руководитель ООП	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н., доцент		

Томск – 2022

**Планируемые результаты освоения ООП 38.03.01 Экономика**

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>
<b>Универсальные компетенции</b>	
УК(У)–1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)–2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)–3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)–4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (–ых) языке
УК(У)–5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)–6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)–7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)–8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>	
ОПК(У)–1	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно – коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК(У)–2	Способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ОПК(У)–3	Способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
ОПК(У)–4	Способен находить организационно– управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК(У)–1	Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально–экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)–2	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно–правовой базы рассчитать экономические и социально–экономические показатели, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)–3	Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ПК(У)–4	Способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные

	результаты
ПК(У)–5	Способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т. д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК(У)–6	Способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально–экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально–экономических показателей
ПК(У)–7	Способен используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК(У)–8	Способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
<b>Дополнительные профессиональные компетенции университета</b>	
ДПК(У)–1	Способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки

**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 / Экономика фирмы и корпоративное

УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель ООП  
\_\_\_\_\_ Ж.А. Ермушко  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

Бакалаврской работы
---------------------

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
Д-3Б7Б	Нодирова Нигинахон Лутфуллаевна

Тема работы:

<b>Анализ и совершенствование системы оплаты труда на предприятии</b>
Утверждена приказом директора (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<b>Исходные данные к работе</b>	учебная и научная литература по теме, информация периодических изданий, информация по системе оплаты труда на АО «АГМК» за 2019–2021 гг. Интернет, первичные бухгалтерские документы, отчётная документация АО «Алмалыкского ГМК»
<b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>	1. Экономическая роль и значение заработной платы в современной рыночной экономике; 2. Нормативное регулирование расчетов по заработной плате 3. Анализ системы заработной платы АО Алмалыкский ГМК
<b>Перечень графического материала</b> (с точным указанием обязательных чертежей)	Таблицы, рисунки, схемы, диаграммы по анализу совершенствования системы оплаты труда
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> (с указанием разделов)	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
Социальная ответственность	<b>Черепанова Наталья Владимировна</b>

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

**Задание выдал руководитель:**

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
доцент	Андриенко Олег Владимирович	к.э.н., доцент		

**Задание принял к исполнению студент:**

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Д-3Б7Б	Нодирова Нигинахон Лутфуллаевна		

## Форма графика выполнения ВКР

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

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки (специальность)

Уровень образования бакалавриат/магистратура

Период выполнения (осенний / весенний семестр 20 /20 учебного года)

Форма представления работы:

бакалаврская работа

(бакалаврская работа, магистерская диссертация)

**Анализ и совершенствование системы оплаты труда на предприятии**

### КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ–ПЛАН выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:

Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
01.12.21	Определение темы ВКР и получение задания	5
01.02.22	Согласование плана ВКР с руководителем. Составление окончательного плана работы	5
10.03.22	Сбор и проработка материала для написания первой главы. Отправка главы руководителю на проверку	15
10.04.22	Сбор и проработка материала для написания второй главы. Отправка главы руководителю на проверку	20
01.05.22	Сбор и проработка материала для написания третьей главы. Отправка главы руководителю на проверку	15
20.05.22	Сбор и проработка фактического материала для написания главы «Социальная ответственность». Отправка главы на проверку консультанту по разделу	5
23.05.22	Исправление замечаний консультанта по разделу «Социальная ответственность»	5
25.05.22	Исправление замечаний и доработка ВКР, оформление согласно стандартам, отправка готовой работы руководителю на проверку	15
15.06.22	Подготовка презентации для защиты ВКР и доклада	15

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Андриенко Олег Владимирович	к.э.н., доцент		

Принял студент:

ФИО	Подпись	Дата
Нодирова Нигинахон Лутфуллаевна		

**СОГЛАСОВАНО:**

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н., доцент		

## Реферат

Выпускная квалификационная работа состоит из 117 страниц, 21 рисунков, 36 таблиц, 48 источников,.

**Ключевые слова:** оплата труда, формы и системы оплаты труда, виды заработной платы, основная и дополнительная заработная плата, удержания из заработной платы, взносы на обязательное социальное страхование, анализ заработной платы, автоматизация экономических расчетов, безналичный расчёт.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в современном мире, экономика оплаты труда является важной частью контроля расходов предприятия и механизмов анализа эффективности его деятельности. Развитие и совершенствование порядка экономических расчетов по заработной плате направлены на приближение их к международным стандартам финансовой отчетности. Этот процесс происходит во всех странах мира, в том числе, в Российской Федерации и в Республике Узбекистан.

Цель исследования – определение уровня мотивации заработной платы в рыночной экономике в 21 веке, а также выявление источников для роста уровня заработной платы.

Объект данного исследования: роль заработной платы в мотивационном плане в современном производстве.

Предмет данного исследования: внедрение новых предложений для улучшения роста заработной платы в АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат».

В процессе исследования были рассмотрены: нормативные и законодательные акты, коллективный договор АО «Алмалыкского ГМК», учетная политика АО «Алмалыкского ГМК», периодические издания, информационные правовые источники, ресурсы Интернет, первичные документы, отчетная документация медеплавильного завода АО «Алмалыкского ГМК»

Практическая значимость работы заключается в рациональном применении данных мероприятий предприятию получится улучшить свои количественные и качественные результаты, а также поднять уровень мотивационной функции заработной платы.

## Оглавление

Введение .....	11
1. Экономическая роль и значение заработной платы в современной рыночной экономике.....	14
1.1 Понятие и сущность заработной платы .....	14
1.2 Применяемые в современной рыночной экономике формы и системы оплаты труда .....	19
1.3 Принципы организации контроля за оплатой труда со стороны государства и проблемы его совершенствования .....	23
2. Нормативное регулирование расчетов по заработной плате.....	29
2.1 Оплата труда за отработанное и неотработанное время в РФ.....	29
2.2 Гарантии и компенсации в РФ .....	36
2.3 Сравнение нормативного регулирования расчетов по заработной плате в РФ и республике Узбекистан .....	41
3. Анализ системы заработной платы АО Алмалыкский ГМК .....	43
3.1 Краткая информация о деятельности предприятия .....	43
3.3 Оценка стимулирующего воздействия заработной платы на результаты деятельности предприятия .....	68
3.4 Проблемы применения действующей системы оплаты труда.....	75
3.5 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда .....	78
3.6 Оценка эффективности по внесенным предложениям.....	82
4. Корпоративно–социальная ответственность .....	89
Заключение.....	97
Список использованных источников.....	101
Приложение А Рейтинг стран мира по уровню средней заработной платы в 2022 году.....	106
Приложение Б Организационная структура Алмалыкский ГМК.....	108
Приложение В Данные финансовой отчетности Алмалыкский ГМК .....	109
Приложение Г Расчетные аналитические таблицы .....	111
Приложение Д Табель учёта рабочего времени.....	118

## **Введение**

Для зачетного исследования была выбрана эта тема, потому что большое количество народа любой страны проживает за заработную плату. Отсюда следует, что заработная плата – главный источник дохода. С точки зрения предприятия заработная плата – капитал, формирующий себестоимость продукции и основа внебюджетных налогов и взносов. Социальное и экономическое развитие страны также формируется на заработной плате.

Чем выше размер заработной платы, тем больше спроса на различного вида продукции и услуг. Высокий спрос положительной влияет на развитие экономики производства, а с развитием экономики растет экономика страны. Высокий размер заработной планы является стимулом для упорного труда работника из-за чего повышается уровень развития производства продукции, вместе с этим у работников появляется шанс на развитие своих профессиональных навыков.

В наши дни сложно понять роль заработной платы для работника. Для одних рабочих – это стимул к работе, а для других – данность. Поэтому определение размера заработной платы предприятием считается сложной задачей. Самое главное при расчете зарплаты не забывать о минимальной заработной плате, установленной законодательством. Предприятие должно утвердить такой размер заработной плате при которой работник почувствует мотивацию и будет работать во блага роста производства, а также при котором работники не будут чувствовать оплату как данность, считая, что чтобы получить высокую зарплату не обязательно трудиться во всю силу.

Цель данного исследования: определение уровня мотивации заработной платы в рыночной экономике в 21 веке, а также выявление источник для роста уровня заработной платы.

Объект данного исследования: роль заработной платы в мотивационном плане в современном производстве.

Предмет данного исследования: внедрение новых предложений для улучшения роста заработной платы в АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат».

Для достижения этих целей поставлены следующие задачи:

1. Изучить мотивационные функции заработной платы с точки зрения теории;
2. Ознакомиться с финансовой деятельностью и кадровым составом предприятия АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат». Рассмотреть его способы мотивации;
3. Проанализировать мотивационные способы АО «Алмалыкский ГМК». При необходимости внести новые программы для отвлечения негативных обстоятельств.

Исследования прошли на основе АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат» (АГМК), который считается крупнейшим предприятием в РУз.

Работа включает в себя:

- Введение;
- Три главы;
- Раздел об исследуемом предприятии и его деятельности;
- Заключение;
- Список использованной литературы.

Первая глава содержит теоритическую информацию мотивационной функции зарплаты, где изучены показатели, оценивающие продуктивность и эффективность системы оплаты труда.

Вторая глава рассказывает о финансовой деятельности, кадровом составе и используемых мотивационных системах предприятия АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат». Содержит информацию о влиянии политики в деятельность комбината.

Третья глава представляет собой изучение проблем мотивационной системы комбината. Сюда же входит анализ системы оплаты труда, изучение

проблем и внедрение новых предложений по устранению негативных проблем. Можно ознакомиться с отчетом прибыли и расходов предприятия.

Раздел «Корпоративная социальная ответственность» рассматривает систему и программу социальной ответственности за 2017–2019 годы и плановый период 2020–2022 годы.

Методы, которые были использованы при написании работы: ознакомление с литературой, наблюдений, анализ и вывод.

Источники, которые были использованы в исследовательской теме:

- законодательство Республики Узбекистан и Российской Федерации;
- учебные и научные издания и литература;
- интернет ресурсы;
- информация, которые была представлена АО «Алмалыкский ГМК».

# **1 Экономическая роль и значение заработной платы в современной рыночной экономике**

## **1.1 Понятие и сущность заработной платы**

Термин «заработная плата» или «оплата труда» имеет различные трактовки.

Заработная плата – плата в форме денег или продуктов, которая выплачивается работодателем работнику того или иного предприятия за выполненный им труд, которая не удерживает налог и другие вычитания.

Зарплата всегда была основным доходом большого количества людей любой страны, поэтому она непрерывно связана со спросом продукции и услуг, и конечно же с развитием экономики в стране. По этой причине есть много научных работ и статей на тему «влияние оплаты труда на внешний и внутренний рынок». Такую систему можно разделить на вида: марксистская и западная.

Из этих двух видов Западная система оплаты труда считается распространённой и популярной во всех странах. Суть этой системы заключается в том, что работник – это товар, проделывающий определенную работу, а заработная плата – сумма, которая платится за эту работу. Заработная плата работника какого-либо предприятия выражает аналог его проделанного труда на работе, реализуемого предприятием на свободном рынке. В этой системе работодатель и работник выступают как равноправные партнеры. Заработная плата насчитывается при учете внимания цен на рынке, чтобы было четкое равновесие между спросом товаров и оплатой труда.

Объем спроса труда на рынке обуславливается следующими показателями:

- глобальная ситуация в стране;
- уровень спроса товара какого-либо предприятия;
- уровень профессиональности сотрудников;

– уровень производительности труда.

Спрос на рынке труда принимает индивидуальный характер. Этот характер означает: «по мере роста уровня оплаты труда появляется «эффект дохода» наемного работника». Противоположным рабочему времени работника считается свободное время. Люди чувствуют необходимости в этих двух времяпровождений. Исходя из этого можно к следующему выводу: чрезмерный рост заработной платы приведет работника к безделью на работе. Это можно рассмотреть на рисунке 1.

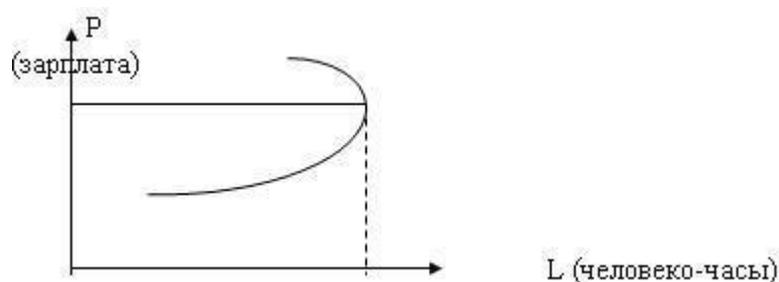


Рисунок 1 – Схематическое изображение кривой предложения труда

Марксистская система подразумевает покупки определенных навыков и способностей работников, а не их труд.

В данном случае, работодатель и работник заключают между собой договор о том с какого ключа будет использована его рабочая сила, исходя из этого определяется его заработная плата труда. Зарплата в этой системе выступает как оплата за рабочую силу.

Сейчас при расценке рабочей силы принимаются в учет следующие экономические факторы:

1. удовлетворенность основных нужд сотрудника. Это значит обеспечить физическую работоспособность;
2. дополнительная плата за профессиональные знания. Здесь подразумевается компенсация расходов для получения важного для работы высоких знаний;
3. затраты на семью;

4. показатель уровня социального, исторического и экономического развития страны.

Предприятия, пользующиеся марксистской системой ждут от работников эффективной работы. Под эффективной работой в данном случае считается, что работник за рабочее время должен принести больше дохода в предприятие, чем его зарплата за этот же промежуток. Возникнувший новый капитал делится на две части:

1. стоимость основной продукции ( $V$ );
2. стоимость прибавочной продукции ( $m$ ).

В этом случае основной продукт – это заработная плата работника, а прибавочный продукт – доход предприятия.

Марксистская система включает понятие «цена труда». Представление рабочего труда как форма проявления цены труда имеет определенный перечень причин. Во многих предприятий устроено так, что работнику выплачивается его зарплата по завершению его труда, учитывая объем и качество его проделанной работы. Это выглядит так, словно предприятие оплачивает весь труд. Данная иллюзия К. Марксом была названа как «превращенной формой стоимости формой стоимости».

Следовательно, оплата труда работника в каждом городе, регионе, стране разная. На уровень заработной платы влияют состояние экономики страны. В развитых странах заработная плата устремляется к росту. Показатель реальной заработной платы не постоянна. Он зависит от спроса на рынке и стоимости продукции. В связи с этим зарплата может и повышаться, и понижаться.

Оплата труда напрямую связана с условия рынка и производства. В данном случае уровень роста заработной платы опирается на уровень развития производства. Высокие заработной платы в развитых странах обусловлены тем, что в этих странах высокий уровень развития производства и производительности труда.

Кроме вышесказанных еще к условиям, влияющим на уровень роста и

динамики заработной платы относятся следующие:

1. природные ресурсы и условия;
2. капиталы в стране;
3. объем и качество рабочей силы;
4. технологическое развитие страны или предприятия;
5. способы организации труда.

Связь абсолютно всех упомянутых условий проявляется в производительности труда. Таким образом, в развитых стран высокий уровень производительности труда создает благоприятные условия для выдачи высокой оплаты труда. Предприятия в развитых странах не обходятся лишь выплатой заработной платы, а также оплачивают страховки, отпускные и лечения своих работников.

В таблице 1 – Представлены функции заработной платы в рыночной экономики.

Таблица 1– Функции заработной платы в рыночной экономике

Функция	Характеристика функции
Стимулирующая	Необходима, прежде всего, для руководства, которое заинтересовано в побуждении подчиненных к эффективному труду, с максимальной производительностью. С этой целью размер зарплаты устанавливают в зависимости от результатов работы каждого в отдельности. Чем больше разрыв между личным вкладом сотрудника и оплатой его труда, тем быстрее гаснет его инициатива и усилия
Воспроизводственная	Заключается в поддержке и улучшении условий жизни работника. Обусловлена тем, что каждый человек должен иметь возможность приобретать самые необходимые предметы, растить своих детей, давать им образование, то есть готовить трудовые ресурсы на будущее. Он должен время от времени отдыхать, чтобы длительно поддерживать работоспособность. Также у работника должна быть возможность повышения уровня своей культуры
Статусная	Заключается в повышении статуса работника в соответствии с повышением оценки его труда в денежном эквиваленте. Основной показатель статуса – размер материального вознаграждения. О справедливости оплаты работник может судить, сопоставляя ее количество со своими вложенными усилиями

## Продолжение таблицы 1

Регулирующая	Оказывает влияние на соотношение между предложением и спросом на рынке труда. Помогает установить баланс между индивидами, стремящимися к очень большой оплате, и работодателями, которые не могут платить много, поскольку при высоких заработных платах деятельность предприятия станет нерентабельной. С этой целью и осуществляется дифференциация зарплаты по группам работников
Социальная	Продолжает и дополняет воспроизводственную. Заработная плата должна давать работникам возможность пользоваться основными социальными благами: воспитанием детей, образованием, отдыхом, лечением, денежным обеспечением после выхода на пенсию и пр.
Производственно– долевая	Влияет на то, в какой мере участвует живой труд в формировании цены на услуги и товары, и какова его доля в издержках и производства, и на рабочую силу. От нее зависит цена рабочей силы на рынке труда, ее способность конкурировать. При этом строго соблюдаются низшие и высшие пределы установленной стоимости. В этой функции через систему окладов, премий, надбавок, через порядок их начисления реализуются все предыдущие функции заработной платы

Получается, что заработная плата – это доход населения, который является платой работнику за его проделанной труд на рабочем месте.

Экономическая литература включает в себя две системы оплаты труда: марксистская и западная. Наиболее известным и используемым считается западная система оплаты труда.

Классификация заработной платы бывает:

1. номинальная – сумма, которая является заработной платой работника;
2. реальная – номинальная оплата труда, за которую можно обрести определенный объем продукции и услуг.

Динамика реальной заработной платы зависит от уровня экономики страны и его населения.

Функции заработной платы в рыночной экономике:

- мотивационная;
- воспроизводственная;
- статусная;

- управляющая;
- социальная;
- производственно–долевая.

## 1.2 Применяемые в современной рыночной экономике формы и системы оплаты труда

На рисунке 2 рассмотрим виды заработной платы.

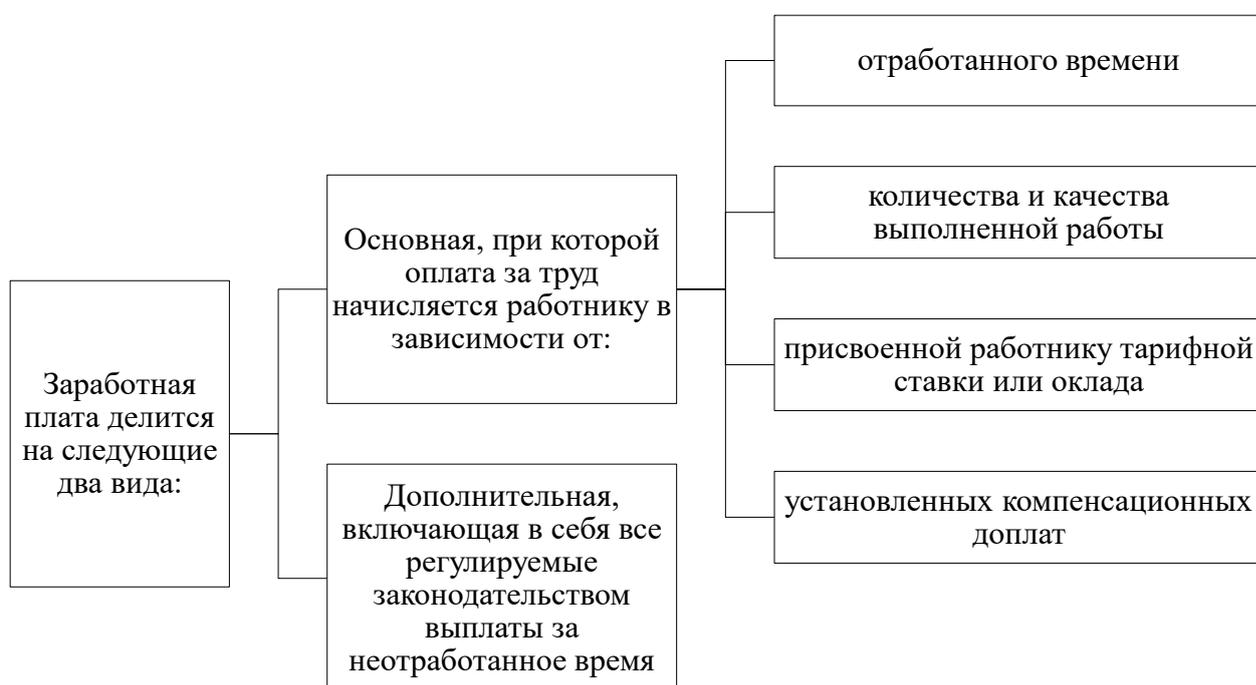


Рисунок 2 – Виды заработной платы.

Существуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная. Эти две формы также делятся еще на несколько форм.

Повременная форма оплаты труда делится на:

- Простая повременная оплата. Такая оплата выдается за определенное неотработанное время, при этом характеристика и навыки работника не учитываются. Рассчитывается произведением отработанного времени и размера часовой ставки. При определении заработной платы работника рассчитывается произведением отработанного времени и размера ставки на месяц;

– Повременно–премиальная оплата. При такой оплате к основной заработной плате прибавляется премия. Размер этой премии обговаривается между руководителем и работником в трудовом соглашении или закрепляется в других документах определенной организации.

Сдельная оплата труда оплаты труда делится на:

– Прямая сдельная оплата. Основной такой платы являются установленные сдельные расценки за единицу произведенных сотрудником продукции или услуг. Здесь принимается во внимание профессиональные навыки работника;

– Сдельно–премиальная оплата. Такая плата начисляется при перевыполнение установленного плана в виде премии;

– Сдельно–прогрессивная оплата. Оплата, зачисляющаяся при превышении и нормы объема продукции;

– Косвенно–сдельная оплата. Такую оплату часто используют для сотрудников вспомогательных производств. Присутствие этой фигуре вычисление заработной платы сотрудникам добавочных производств выполняется в процентах к заработной плате сотрудников ключевых производств.

На предприятии можно встретить смешанную форму заработной платы. Так случается, когда работник совмещает на производстве сразу несколько должностей. Такой оплатой считается аккордная форма оплаты труда.

Аккордная форма оплаты труда – форма, где заработная плата выдается не за конкретную выполненную работу на производстве, а за объем совмещенных работ и услуг.

Рассмотрим положительные и отрицательные стороны вышеперечисленных форм, указанных на таблице 2. [30]

Таблица 2 – Положительные и отрицательные стороны форм оплаты труда

Форма оплаты	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Повременная	Простота расчета Доступность данных о времени, которое отработал сотрудник	Результаты труда могут не соответствовать ожиданиям работодателя Невозможно контролировать труд (эффективность и качество) профессионалов
Сдельная	Зависимость оплаты труда от объема произведенной работником продукции Работник стремится повысить эффективность своего труда (ему это выгодно)	При производстве продукции может страдать ее качество
Сдельно–премиальная	Прямая зависимость заработной платы от произведенного объема продукции Работники повышают свою производительность труда	Для того, чтобы получить премию, следует просто выполнить установленные нормы
Сдельно–прогрессивная	Чем больше продукции произведет работник, тем большую заработную плату он получит	Результаты труда могут не соответствовать ожиданиям работодателя, особенно по качеству произведенной продукции
Аккордная	Оплата труда будет тем быстрее, чем быстрее будет выполнен весь комплекс работ	На определенных этапах выполнения комплекса работ может снижаться качество

При выборе формы оплаты труда предприятием учитываются положительные и отрицательные данные форм. Это делается для повышения эффективности, продуктивности работы и для улучшения качества товара.

Опираясь на практику выделим системы оплаты труда, которыми пользуются предприятия:

- Тарифная;
- Бестарифная;
- Смешанная.

Тарифная система оплаты труда – это набор нормативов, которые необходимы для разделения заработной платы сотрудников разных категорий.

Данная система состоит из следующих элементов – рисунок 3.

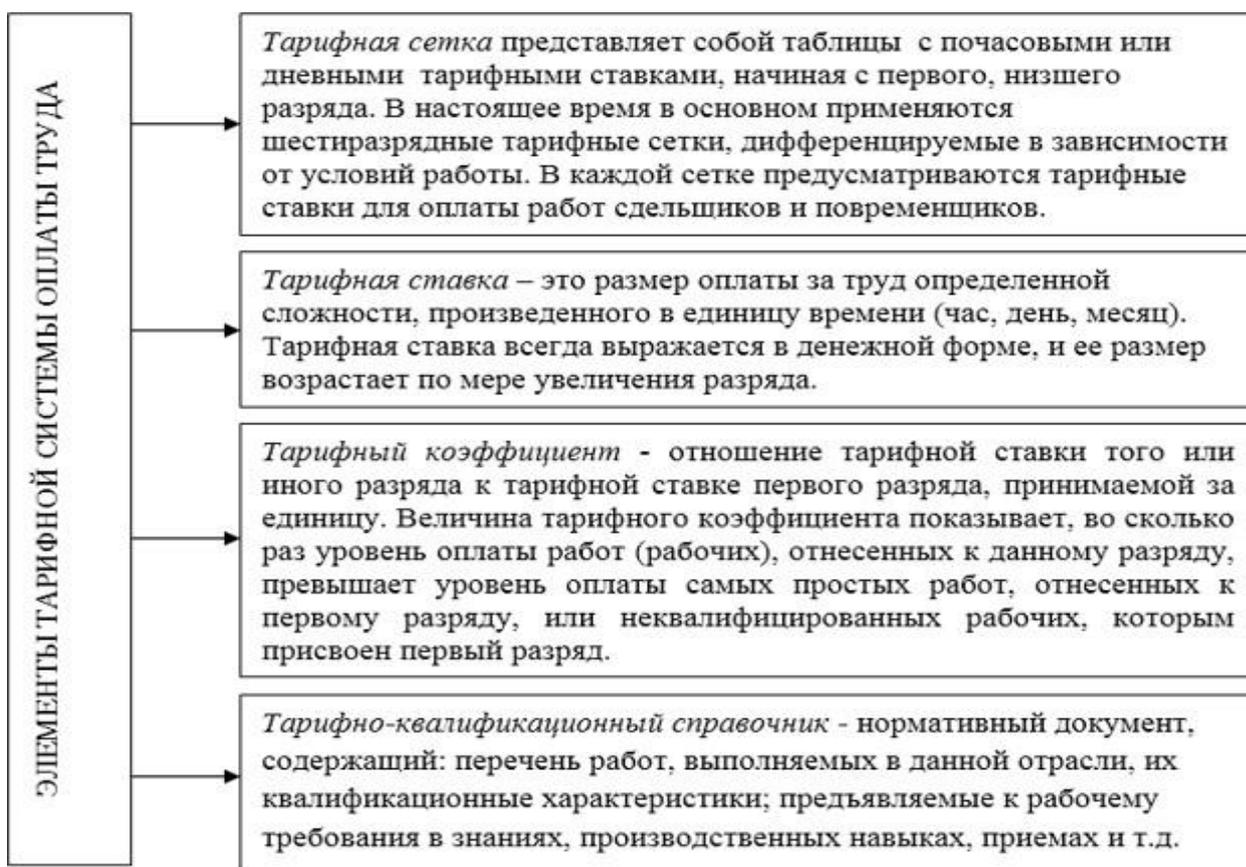


Рисунок 3 – Элементы тарифной системы оплаты труда [34]

Бестарифная система оплаты труда – система, при которой не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады. Эта система подразумевает определение размера заработной платы по итоговым результатам работы всего подразделения. Здесь доля заработной платы включается в коллективный фонд оплаты труда. А доля заработной платы определенного сотрудника рассчитывается в зависимости от квалификации сотрудника и его участия в труде.

Виды бестарифной системы оплаты труда:

- Контрактная;
- Комиссионная.

Использование бестарифной концепции рационально при возможности учета итогов работы отдельного сотрудника. Одна из положительных сторон

данной системы в том, что в коллективе при выполнении работы никто не остается безучастным.

Заработная плата делится на основную и дополнительную. Формы оплаты труда бывают повременными и сдельными. Они тоже в свою очередь образуют подразделения. По этим системам оплаты труда вытекают три формы заработной платы: тарифная, бестарифная, смешанная.

При выборе формы и системы оплаты труда учреждения в первую очередь опираются на направление и масштаб своего производства. Чтобы достичь эффективности и продуктивности предприятия, необходимо учесть положительные и отрицательные стороны каждой формы и системы оплаты труда.

Вторым шагом, после выбора рационального варианта для предприятия форм и систем оплаты труда, подготавливаются соответствующие документы. В этих документах указываются важные моменты при условии труда, к тому же этот шаг помогает не нарушать правила законодательства страны.

Кроме предприятий и государство также регулирует оплаты труда. Они будут рассмотрены в следующей части.

### **1.3 Принципы организации контроля за оплатой труда со стороны государства и проблемы его совершенствования**

С экономической точки зрения заработная плата является сложным компонентом. Для многих людей зарплата – это исключительный способ удовлетворения своих потребностей, материальное обеспечение своей семьи. Для работодателя зарплата – расходы, необходимы для мотивирования сотрудника.

Рыночные условия требуют с государства регулярное контролирование за оплатой труда, чтобы она была справедливой. На рисунке 4 рассмотрим способы, которые применяют страны для достижения данной цели.

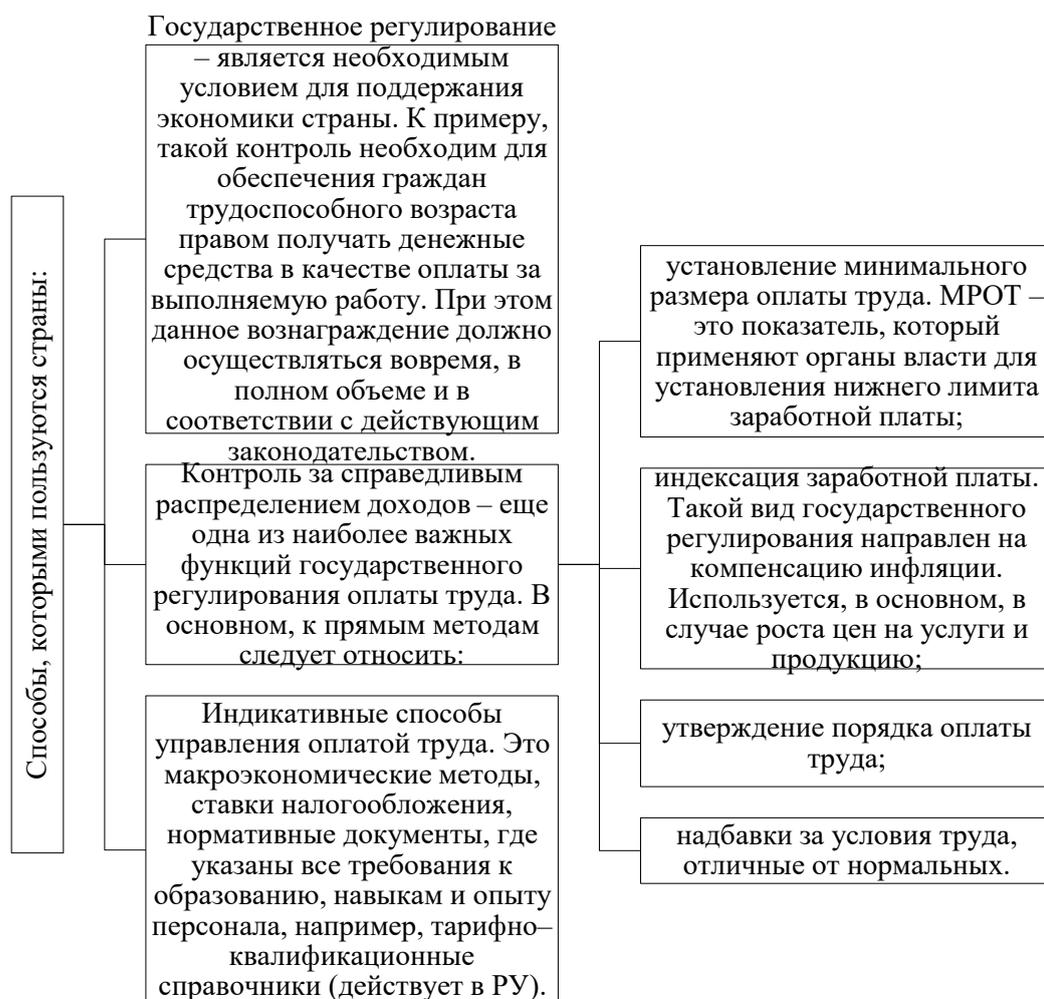


Рисунок 4 – Способы контроля оплаты труда

На данный момент в Российской Федерации тарифно-квалификационные справочники признаются как формальная документация. Работодатель и работник должны включить между собой договор, где будут учтены обязанности, размер заработной платы и ответственность работника.

Национальное трудовое законодательство.

Трудовой кодекс – это акт, которому обязаны придерживаться правительство, работодатели, формально трудоустроенное население. Не стоит забывать, что нарушители данного акта несут административное или уголовное наказание. Трудовой кодекс каждой страны включает в себя важные принципы, касающиеся заработной платы:

1. Не должно быть дискриминации: одинаковая работа должна оплачиваться одинаково;
2. Максимальный размер заработной платы не определен, и может

меняться исходя из работы сотрудника;

3. Перед выдачей заработной платы должны учитываться: сложность работы, условия работы, профессиональные навыки сотрудника и регион.

Одним из показателей экономического уровня страны является уровень средней заработной платы. Каждый год Международной организацией публикуются список, в котором страны стоят по порядку, учитывая их рейтинг средней заработной платы. (Ознакомьтесь с рейтингом за 2019 год можно в Приложении А)

По данным заметим, что США, ЕС, Южная Корея и Япония имеют высокие доходы. В этих странах средняя заработная плата за месяц составляет 3,5–5 тыс. долларов.

В Евро союзе заработная плата напрямую зависит от страны и экономического положения. Например, в западных и северных странах Евро союза люди могут получать в 2 раза больше, чем на востоке союза.

В Евро союзе есть также список порогового минимума дохода. К примеру, для врачей – 50 тыс. евро в год, для инженеров – 40 тыс. евро в год, для управляющих – 35 тыс. евро в год, служащих финансовой сферы – 30 тыс. евро в год. Подоходный налог в Евро союзе является прогрессивным.

Средний уровень оплаты труда в Австралии составляет 3–4 тыс. долларов в месяц. Нужно учесть, что проживание в Австралии обходится дорого. К примеру, на аренду квартиры и закупки товаров уходит примерно 2 тыс. долларов. В Новой Зеландии люди с высшим образованием получают за час 18 долларов, а люди без высшего образования – 8 или 10 долларов в час. Средняя зарплата в стране равняется 3 тыс. долларов. Профессии, которые оплачиваются выше других: медики, юристы.

США и Канада имеют одинаковый уровень жизни. Размер заработной платы, количество вакансий напрямую зависит с определенным регионом. В этих странах подоходный налог прогрессивный. Например, при заработной плате менее 10 тыс. долларов налог составляет 10% от этой суммы в год. Максимальный процент налога 37% при заработной плате больше 500 тыс.

долларов. И в США, и в Канаде самой оплачиваемой работой считается профессия врачей. Заработок врачей в год составляет 195 тыс. долларов. Затем идут фармацевты – 127 тыс. долларов, архитекторы – 115 тыс. долларов, разработчики ПО и программисты – 100 тыс. долларов.

В странах Латинской Америки средний доход ниже в 3 раза, чем в странах Евро союза, Канады и США. В Бразилии, в Мексике и на Кубе низкая оплата за услуги. Для обеспечения нормальной жизни приходится работать по 10–12 часов в день. У людей с профессиональными навыками доход выше, но не на уровне развитых стран. Но и проживание в Латинской Америке дешевое. Для полноценной семье достаточно 400–600 долларов в месяц для нормального проживания. В Бразилии максимальный размер подоходного налога – 27%, а в Мексике – 30%.

Средняя оплата труда в странах Азии различная. Она движется в диапазоне от 120 долларов в месяц (Бангладеш) до 3 тыс. долларов (Япония, Гонконг). Такой диапазон обуславливается тем, что уровень экономики в Азиатских странах низкий. В Китае подоходный налог может достигать до 45% от зарплаты, а в Японии – до 20%. Самой оплачиваемой профессией считается ИТ, к тому же сюда можно отнести архитекторов, продавцов, специалистов по управлению, маркетологов.

Наряду со средней оплатой труда рассматривается почасовая оплата труда. Страна СНГ по данному показателю являются почти неконкурентоспособными. Рассмотрим таблицу 3.

Таблица 3 – Уровень почасовой оплаты труда в странах СНГ в 2019 году [50]

Страна	Размер почасовой оплаты, \$
Россия	1,2 – 1,8
Казахстан	0,5
Таджикистан	0,4
Узбекистан	0,2
Кыргызстан	0,1
Для сравнения:	
Китай	0,8
Афганистан	0,6

По данному рейтингу заметим, то у Узбекистана очень низкий рейтинг,

но есть стремление к росту. С 2019 года уровень заработной платы начал увеличиваться. Как утверждает Госкомстат, в столице Узбекистана рост заработной платы в среднем показал 3,2 млн сумов, это на 44% выше, чем в других областях страны.

Рассматривая среднюю зарплату за девять месяцев 2019 года по всей республике увидим, что она повысилась на 2,2 млн. сумов, что по сравнению с 2018 годом больше на 31%. Рассмотрим рисунок 5.

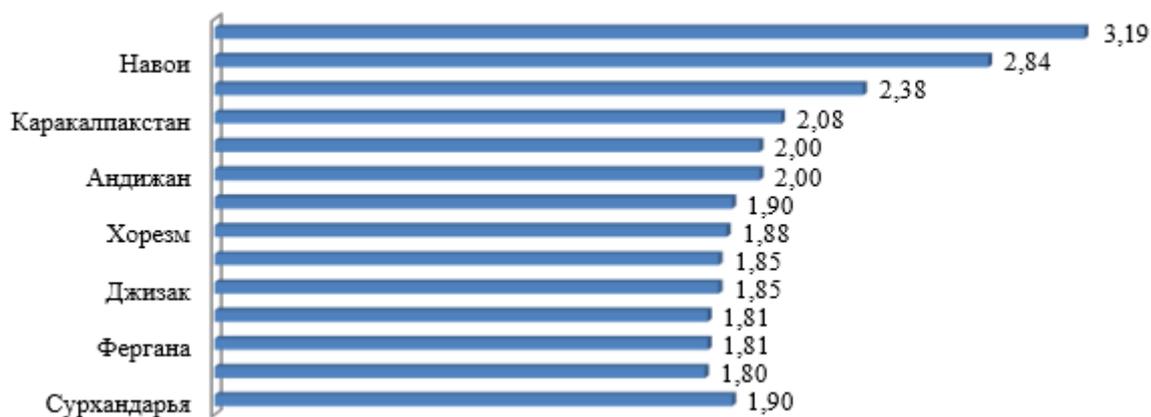


Рисунок 5 – Средняя заработная плата по регионам Республики Узбекистан на конец 2019 года (по данным Госкомстата РУ) [49]

На втором месте после Ташкента располагается Навоийская область – 2,8 млн. сумов, на 3-ем – Ташкентский регион – около 2,4 млн. сумов. Самые низкие уровни заработных плат в Самаркандской, Сурхандарьинской и Ферганской области – 1,8 млн. сумов. К высокооплачиваемым профессиям относятся банковские служащие и работники страховой сферы – 4,4 млн. сумов, специалисты в сфере связи и информации – 4 млн. сумов. Низкооплачиваемые профессии: педагоги – 1,75 млн. сумов и медицинские работники – 1,5 млн. сумов.

Следовательно, в современном мире регулирование государством заработной платы очень важно, в особенности для экономически развитых стран. Важным считается справедливый расчет заработной платы, при невыполнении этого условия отношения между руководителем и сотрудником будут портиться.

При регулировании оплатой труда государство пользуется с: МРОТ,

индексация заработной платы, утверждение порядка оплаты, надбавки.

Приведем небольшой вывод первой главы.

– Заработная плата – плата в форме денег или продуктов, которая выплачивается работодателем работнику того или иного предприятия за выполненный им труд, которая не удерживает налог и другие вычитания. Она может быть реальной и номинальной.

– Функции заработной платы в рыночной экономики: мотивационная, воспроизводственная, статусная, управляющая, социальная и производственно–долевая.

– Экономическая литература включает в себя две системы оплаты труда: марксистская и западная. Наиболее известным и используемым считается западная система оплаты труда.

– Экономический уровень страны зависит от динамики реальной заработной платы.

– Заработная плата делится на основную и дополнительную. Формы оплаты труда бывают повременными и сдельными. Они тоже в свою очередь образуют подразделения. По этим системам оплаты труда вытекают три формы заработной платы: тарифная, бестарифная, смешанная. При выборе формы и системы оплаты труда учреждения в первую очередь опираются на направление и масштаб своего производства.

В современном мире регулирование государством заработной платы очень важно, в особенности для экономически развитых стран. При регулировании оплатой труда государство пользуется с такими инструментами, как: МРОТ, индексация заработной платы, утверждение порядка оплаты, надбавки. Помимо этого, используются методы индикативного воздействия и методы законодательного регулирования.

## **2. Нормативное регулирование расчетов по заработной плате**

### **2.1 Оплата труда за отработанное и необработанное время в РФ**

На сегодняшний день в Российской Федерации практически сформировалась четырехуровневая концепция нормативного регулирования бухгалтерского учета заработной платы:

I уровень:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (с изменениями от 01 марта 2022 г.);
- Налоговый кодекс Российской Федерации часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117–ФЗ (с изм. и доп.);
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете», другие федеральные законы, указания Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации по вопросам бухгалтерского учета;
- Федеральный закон «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 4 февраля 1999 г. N 22–ФЗ (с изменениями от марта 2022 г.);
- Федеральный закон № 390–ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» от 8 декабря 2020 г.;
- Федеральный закон № 434–ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» от 22 декабря 2020 г.;

II уровень – Положения по бухгалтерскому учету.

- Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99), утвержденное приказом Минфина России от 06.05.99 № 33н (ред.от 06.04.2015г.);
- Положение об оплате труда работников здравоохранения Российской

Федерации, утвержденное приказом Минздрава РФ от 15 октября 1999 г. № 377 (с изменениями от 6 апреля 2015 г.);

– Постановление Правительства РФ № 902 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» от 31 декабря 2004 г. (с изменениями от 18 августа 2005 г.);

– Постановление Правительства РФ № 883 «Об утверждении положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» от 4 сентября 1995 г. (ред.от 10.06.2005г.).

III уровень – методические указания, инструкции, рекомендации и иные аналогичные им документы.

– Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утв. Приказом Минтруда России от 09.09.2020 № 585н (далее — Правила подсчета страхового стажа);

IV уровень – внутренние документы конкретной организации.

Приказ об учетной политике.

Вкратце рассмотрим основные нормативные документы.

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, должно быть разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852, N 40, ст. 4544), Федеральным отраслевым тарифным соглашением и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Трудовой отношения Российской Федерации начинаются с установления базы трудового законодательства. В ч. 1 ст. 1 законодателем сформулированы главные миссии трудового законодательства. В качестве первой миссии необходимо выделить формирование государственных гарантий трудовых прав и свобод народа. Данная задача содержит огромную значимость в нынешнее время, то есть в обстоятельствах перехода к рынку труда. Увеличивается значимость договорного регулирования условий работы. Само правительство определяет минимальное значение социальных гарантий для всех лиц, равно как заключающихся в трудовых взаимоотношениях, в частности и отдельных лиц, которые постоянно имеют необходимость в высокой социальной защите. К примеру, не достигшие совершеннолетия (младше 18 лет), инвалиды.

Второй целью трудового законодательства считается формирование благоприятных условий работы. В новом Трудовом кодексе наиболее детально сформулированы взаимоотношения, образующиеся в связи с предоставлением в первую очередь охраны труда сотрудников; зафиксированы главные тенденции государственной политики в сфере охраны труда; учтены государственные нормативные условия охраны труда; зафиксирована право сотрудника на труд, соответствующий условиям безопасности и гигиены, а также обязательства его осуществления; определена процедура расследования несчастных ситуаций в производстве (ст. 209-231 ТК РФ).

За ней следует следующая цель, которая включает в себя защиту прав и интересов сотрудников и начальников как равных субъектов трудового взаимоотношения. В согласии вместе с Трудовым кодексом, законами, другими правовыми нормативными актами защита трудовых прав сотрудников способен реализовываться разными методами. Сюда необходимо причислить в первую очередь государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 353-369 ТК РФ); защита

трудовых прав сотрудников профессиональными союзами (ст. 370-378 ТК РФ); самозащита сотрудниками трудовых прав (ст. 379-380 ТК РФ).

Второй элемент ст. 1 посвящена главным задачам трудового законодательства. Ими считаются формирование требуемых правовых обстоятельств с целью свершения рационального согласования интересов сторон трудовых взаимоотношений, интересов страны, и кроме того правовое урегулирование трудовых отношений и других напрямую связанных вместе с ними связей.

Этот раздел перечисляет такие социальные взаимоотношения, которые формируют объект трудового права как отрасли права. Основными в дисциплине трудового права считаются рабочие взаимоотношения, которые появляются между сотрудником и руководителем. Информация выступает о индивидуальном исполнении сотрудником за оплату трудовой функции, подчинении сотрудника законам внутреннего рабочего распорядка при беспорном обеспечении руководителем условий работы, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым соглашением. Подобным способом, рабочие взаимоотношения являются основным объектом трудового права.

Что относится бюджетных учреждений, в таком случае в ТК РФ статьей 144 регламентируются концепции оплаты труда сотрудников муниципальных, а также государственных органов.

Концепции заработной платы (в том числе тарифные концепции заработной платы) сотрудников государственных, а также муниципальных органов формируются:

- в федеральных государственных организациях – коллективными договорами, соглашениями, местными нормативными актами в согласии вместе с федеральными законами, а также другими нормативными правовыми актами РФ;

- в государственных организациях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, местными нормативными актами

в согласии вместе с федеральными законами, а также другими нормативными правовыми актами РФ, законами и другими нормативными правовыми актами субъектов РФ;

– в муниципальных организациях – коллективными договорами, соглашениями, местными нормативными актами в согласии вместе с федеральными законами, а также другими нормативными правовыми актами РФ, законами и другими нормативными правовыми актами субъектов РФ, а также нормативными правовыми актами организаций регионального самоуправления.

Руководство Российской Федерации в силах определять базисные оклады (базисные должностные оклады), базисные ставки оплаты труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами сотрудников.

Оплата труда сотрудникам государственных и муниципальных организаций не должен быть ниже определенных руководством Российской Федерации базисных окладов (базисных должностных окладов), базисных ставок оплаты труда определенных профессиональных квалификационных групп сотрудников.

Концепции заработной платы сотрудников государственных и муниципальных организаций формируются вместе с учетом общего тарифно–квалификационного справочника трудов, а также специальностей сотрудников, общего квалификационного справочника должностей управляющих, экспертов и служащих, и кроме того с учетом национальных гарантий согласно заработной плате, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии в области регулирования социально–трудовыми взаимоотношениями (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса), а также взгляды определенных профсоюзов (организаций профсоюзов) и организаций работодателей.

Федеральным законодательством № 90-ФЗ, установленным 30 июня 2006 года занесены изменения в ТК РФ, вступившим в силу начиная с октября

2006 года. Вескому изменению подвергалось статья 139 «Исчисление средней заработной платы».

При всяком порядке деятельности вычисления средней заработной платы сотрудника выполняется отталкиваясь от фактически прибавленной ему заработной платы и фактически проработанного им периода за 12 календарных месяцев, предыдущей стадии, в протяжении которого за сотрудником сохраняется средняя оплата. При данном календарным месяцем является промежуток с 1-го по 30-е (31-е) число надлежащего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной доход для оплаты отпусков, а также выплаты компенсации за неиспользованные отпуска вычисляется за крайние 12 календарных месяцев соотношением средств начисленной заработной платы и 12, а также 29,4 (среднемесячное количество календарных суток).

В статье 255 Налогового кодекса Российской Федерации предоставляется обширный список затрат компаний согласно компоненту «Расходы на оплату труда». Затраты на заработную плату можно объединить последующим способом:

- Начисления сотрудникам в денежной и (либо) натуральной формах согласно тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным ценам;
- Мотивационные надбавки и доплаты;
- Премии и своевременные льготные начисления;
- Выплата компенсации согласно режиму работы или условия работы;
- Затраты на сотрудников.

Эти расходы выявлены в связи с нормами законодательства РФ, трудовых или коллективных договорами.

Нужно учесть, что расходы состоят как в денежном эквиваленте, так и в натуральном. Выплата единого социального налога в этот расчет не входит, а относится к другим затратам.

Из статьи 234 НК РФ имеем, что страховые взносы необходимы в целях привлечения средств на разработку прав населения на государственную

пенсионную и общественную поддержку и медицинское обследование. Информация о страховых взносах находится в главе 24 НК РФ.

Как утверждается в статье 236 НК РФ налоговая основа по социальному страхованию вычисляется сложением доплат и других поощрений, которые начисляются руководителем на налоговый промежуток в пользу сотрудников. Статья 238 НК РФ, где пп.1 и 2 определена список сумм, которые не поддаются налогообложению. Государственные пособия включают в себя различные виды строгой страховой поддержки населения. По изменением, произошедшим 1 февраля 2022 года в число Трудового кодекса вошли пособия для женщин в декрете.

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы было принято РФ в 11.04.03 г. № 213. Здесь содержится информация о порядке вычисления средней заработной платы для любых критериев расчета ее величины, которые предусмотрены ТК РФ.

Средний доход сотрудника рассчитывается вне зависимости от порядка его деятельности отталкиваясь из фактически прибавленной ему заработной платы и фактически проработанного им периода за 12 месяцев, предыдущего времени выплаты. Средний доход для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска вычисляется за крайние 3 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа).

В согласии со статьей 139 ТК РФ в коллективном договоре могут быть учтены также другие этапы для вычисления среднего оклада, в случае если это никак не влияет на состояние сотрудников.

При расчете заработной платы в компании затрагиваются интересы руководителей и сотрудников. В концепцию ключевых государственных гарантий заработной платы, то есть то, что определяет и обеспечивает правительство, входят гарантии, продемонстрированные в табл. 1.

Федеральным законом от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" 1 января 2022 года средняя величина заработной платы составляла 13 890

рублей, а с 1 июня 2022 года – 15 279 рублей.

## **2.2 Гарантии и компенсации в РФ**

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально–трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 ТК РФ). Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими ФЗ (ч. 2 ст. 164 ТК РФ).

Так, Трудовой кодекс РФ, в частности, предусматривает:

– гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39); – гарантии защиты персональных данных работника (ст. 86);

– гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182);

– гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183);

– гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184)

В качестве гарантий нередко выступают гарантийные выплаты и доплаты. Гарантийными называются такие выплаты, которые производятся работникам за время, когда они фактически не исполняли своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом.

Все гарантийные выплаты можно классифицировать по следующим видам:

зависящие от производства или действий руководителя;

обеспечивающие право работника на оплачиваемый отпуск;

гарантийные доплаты: несовершеннолетним за сокращенное рабочее время, за отдельные виды перерывов, при переводе на более легкую работу;

не зависящие от производства, но необходимые для государства и

общества.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Затраты, произведенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат.

Помимо возмещения расходов, понесенных работником, законодательством предусмотрена денежная компенсация морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

В ряде случаев работодатель предоставляет гарантии, компенсации (сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на период освобождения от работы) и, кроме этого, работник получает дополнительно компенсационное вознаграждение за счет средств федерального бюджета (например, народные заседатели, арбитражные заседатели).

Гарантии и компенсации обучающимся работникам: 1. работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях ВПО, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения; 2. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения; 3. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования; 4. работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

В отношении указанных работников ст.ст. 173 и 174 ТК РФ в зависимости от формы и стадии обучения установлены следующие гарантии и компенсации: 1. Предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (ч. 1 ст. 173 и ч. 1 ст. 174 Трудового кодекса РФ). 2.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 Трудового кодекса РФ). 3. Компенсация проезда к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно (ч. 3 ст. 173 и ч. 3 ст. 174 Трудового кодекса РФ): работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях ВПО, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно; работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях ВПО, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно; работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда. работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда. 4. Сокращение рабочего времени<sup>1</sup> (ч.ч. 4-5 ст. 173 и ч.ч. 4-5 ст. 174 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ): 1. увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, 2. за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка

выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ): отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ). отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части

1 ст. 77 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В соответствии со ст. 182 ТК РФ, за работником сохраняется его прежний средний заработок: 1. при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя – в течение одного месяца со дня перевода. 2. при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления

работника.

### **2.3 Сравнение нормативного регулирования расчетов по заработной плате в РФ и республике Узбекистан**

На сегодняшний день в Узбекистане концепция нормативного регулирования бухгалтерского учета заработной платы практически схожа с концепцией РФ.

Далее проведём сравнительный анализ платежей и удержаний из заработной платы.

Сравнивая РФ и РУз по удержанию НДФЛ и алиментов делаем вывод:

– ставки налоговых вычетов НДФЛ в РФ зависит от вида доходов, в РУз ставка определяется согласно шкале суммы доходов;

– в РУз нет стандартных вычетов НДФЛ, если в РФ работники имеющие детей до 18 лет, пользуются определёнными стандартными вычетами. То в РУз таких оговорок нет, все платят одинаковый доход вне зависимости от наличия детей;

– в РУз после начисления НДФЛ удерживается 1% от суммы НДФЛ в счёт накопительного пенсионного обеспечения граждан;

– удержания алиментов в РФ и РУз производятся по одинаковой схеме и имеют одинаковые ставки

Согласно сравнительному анализу можно сделать следующие выводы:

система социального страхования в РФ и РУз достаточно отличаются друг от друга. В Узбекистане работодатели и физические лица уплачивают Единый социальный налог, в РФ этот налог был отменён в 2010 году, вместо этого налога, работодатель выплачивает социальный налог по трём направлениям, где общая ставка равна 30,2%, основная часть приходится на Пенсионный фонд РФ, за счёт которого формируется пенсия работников. В РУз, всё обстоит сложнее, Единый социальный платёж платит не только работодатель, но и сам работник, в РФ такой системы нет. Социальные налоги

выплачивает исключительно работодатель. Индивидуальный накопительный пенсионный счёт в РУз является обязательным для всех граждан и юридических лиц, в то время, как в РФ, граждане вправе сами выбирать какую пенсию им получать, согласно выбора пенсия Российских граждан может быть либо только страховой либо страховой и накопительной.

В результате изучения данного вопроса, мы установили, что к обязательным платежам в РУз относятся: Единый социальный платёж; страховые взносы граждан во внебюджетный Пенсионный фонд; Обязательные отчисления предприятий во внебюджетный Пенсионный фонд. В РФ к обязательным платежам относятся: Пенсионный Фонд России; Фонд Социального страхования; Фонд обязательного медицинского страхования. Налогооблагаемой базой является доход рабочих, за исключением компенсационных, поощрительных выплат, доходов для перечисления на благотворительность. Налоговая ставка ЕСП составляет 25%, для работников – 7.5%, основная доля средств перечисляются во внебюджетный Пенсионный фонд. При необходимости предприятие на основании подтверждающего документа, может запросить средства у Пенсионного фонда на нужды рабочих, согласно перечня. Работники и организация также перечисляет взносы на индивидуальный накопительный пенсионный счёт по ставке 1%. Социальные платежи в РФ и РУз отличаются друг от друг не только налоговыми ставками. Но и наименованием страхового взноса, к примеру в РУз нет страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования, в РУз медицинское страхование осуществляется за счёт средств внебюджетного пенсионного фонда. В РФ социальное страхование разделено на 3 подгруппы, у каждой подгруппы свои функции, ставки и т.п.

### **3. Анализ системы заработной платы АО Алмалыкский ГМК**

#### **3.1 Краткая информация о деятельности предприятия**

В 1939 году после проведенного геологического исследования Б.Н. Наследова и А.В. Королева руководством страны была принята стройка Алмалыкского горно–металлургического комбината, который реализовался бы на выпуске медно–молибденового сплава. Комбинат начал строиться в 1940 году объединением «Алмалыкстрой» после утверждения Центром план–схемы будущего медеплавильного предприятия. Вскоре из–за Второй мировой войны стройка замедлилось, однако проводимые работы не остановились.

Во время войны были созданы несколько попечительских сообществ «Ак– Чеку», «Наша победа», «Красная заря», «Помощь фронту» на территории Актупрак и Кальмакыр. Эти сообщества вручную отбивали и загружали в вагонетки золотосодержащую породу, а также вывозили ее на поверхность. Очищение этих пород проводились примитивным способом. После очищения пород, золото и серебро сдавались государству.

В 1946 году вернули начальный темп строительства горнодобывающего комбината. За этот короткий период были проделаны важные работы:

- Изучили по–новому проект предприятия;
- Выбрали территорию для строительства жилых комплексов для рабочих;
- Обновили строительство.

Развитие цветной металлургии в Узбекистане началось в конце 40х годов и продолжалось дотя конца 70х годов. В 1948 году начали строить Алтын–Топканское горное, металлургическое предприятие имени В.И. Ленина. Сегодня этот комплекс считается Алмалыкским. Стройка новых учреждений не заставляло себя ждать. Были также созданы:

- Рудоуправление Алтын–Топканского комбината (1952 год);

- Свинцово–цинковая обогатительная фабрика (1954 год);
- Алмалыкский медно–молибденовый комбинат (1954 год);
- Рудник для открытой добычи медной руды на Кальмакыре (1954 год);
- Медеплавильный завод, включающий три цеха: сернокислотный, медеелектролитный и плавильный (1963 год);
- Цинковый завод и производство серной кислоты (1970 год).

Эти учреждения не только строились, но и широко изучалась их деятельность. В 1958 году произошло объединение Алмалыкского медно–молибденового комбината и Алтын–Топканского горно–металлургического комбината.

К вышеперечисленным основным предприятиям старились и дополнительные вспомогательные учреждения. Например, в 1961 году закончилась стройка крупного ТЭЦ на 25000 кВт в Алмалыке.

На данный момент АГМК один из мировых лидеров по производстве меди, цинка, серебра, золота и других цветных металлов. Эта продукция признается во всем мире, к тому же имеет многократные международные награды. Например, в Мадриде, США, Швейцарии и другие.

Изучим организационную структуру АГМК на приведённом рисунке 1. Включает в себя такие органы управления как:

- Общее собрание акционеров (высший орган управления);
- Наблюдательный совет (высший орган управления);
- Правление (исполнительный орган управления);
- Ревизионная комиссия, миссия которого контролирование финансовой и хозяйственной деятельности Общества.

АГМК – это один из крупнейших комбинатов РУз, занимающийся горно–металлургической деятельностью.

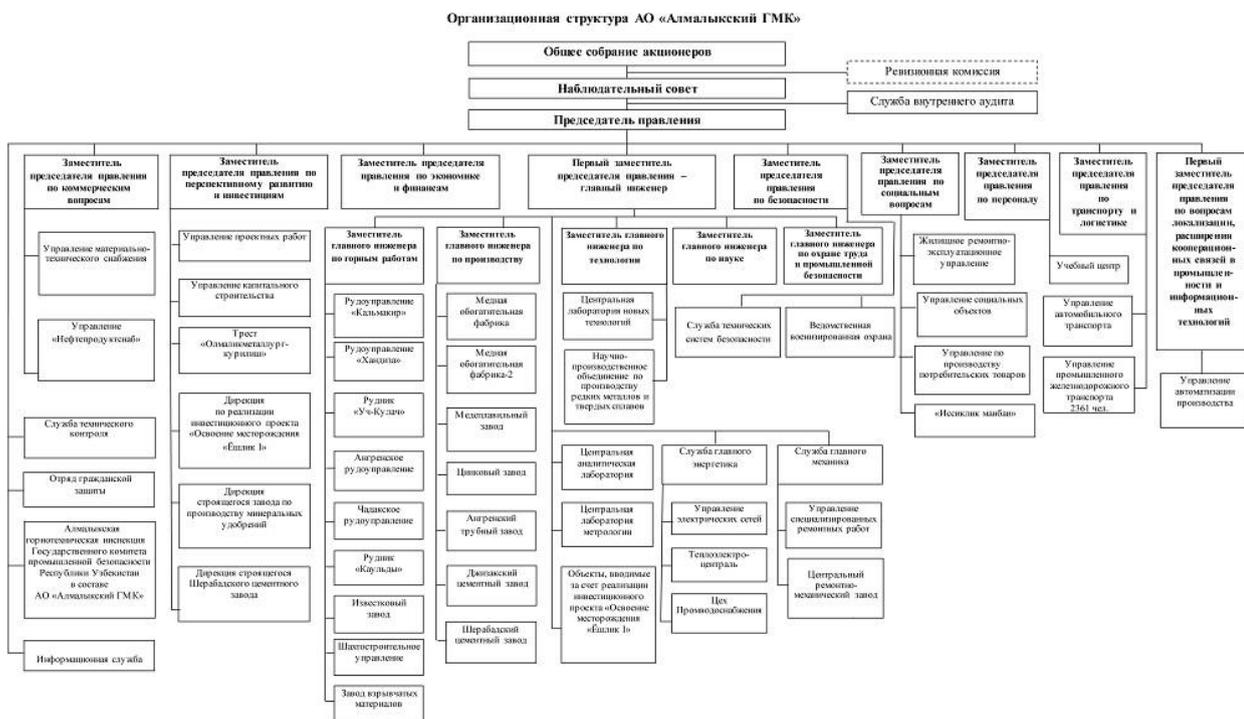


Рисунок 6 – Структура АО «Алмалыкский ГМК»

Как мы уже рассмотрели выше, комбинат занимается производством золота, серебра, цинка, молибденового концентрата, свинцового промышленного продукта (КЕК), сплавов ЦАМ и многого другого. Дополнительные построения комбината занимаются производством серной кислоты, кислорода, эмульсионных взрывчатых веществ.

АГМК в целях улучшения своей продукции периодически проводит опыты, научные и исследовательские работы. С 2016 года комбинат начал замену устаревшего технологического оборудования на современное и усовершенствованное оборудования. Другими словами, начался этап модернизации комбината. К примеру, в 2019 году заменили 192 единицы из 222 запланированных к замене оборудования по постановлению Президента Республики Узбекистан от 19.12.2018 г. №ПП–4067. По недавнему постановлению Президента Республики Узбекистан от 28.12.2020 г. №ПП–4937 О мерах по реализации инвестиционной программы Республики Узбекистан на 2021–2023 годы» на основе АГМК осуществляются 4 крупных финансовых проекта. Эти проекты направлены для повышения мощности производства и переработки руды, общая стоимость которых составляет 5

043,2 млн. долларов, учитывая капитальные вложения стоимостью 56,8 млн. долларов, собственные средства – 1 727,6 млн. долларов, средства ФРРУ – 336,4 млн. долларов, кредитные коммерческие банки – 2 979,2 млн. долларов.

Каждый год пересматриваются системы снижения расходов в связи с этим проводятся организационно–технические мероприятия. По приказу АГМК «О мерах по сокращению производственных затрат на 2022 год» с 16 февраля 2022 года должна снизиться величина себестоимости производства НПО ПРМ и ТС. Также Комплекс организационно–технических мероприятий должен снизить расходы на разработку продукта на 1,6%, что составляет 3 515 566 тыс. сумов.

По итогу первого квартала 2022 имеем следующие результаты:

- после снижения расходов на 523 039 тыс. сумов, что составляет 1% фактическая экономия по объединению показала уровень 5 350 069 тыс. сумов (10,1%). Этому способствовало также снижение ТЭР на 1 439 066 тыс. сумов, что в процентной ставке равен 2,7%.

Комбинат особое внимание уделяет себестоимости выпускаемой продукции, куда относятся несколько видов статей и расходы на энергетические ресурсы.

По этой причине АГМК каждый год проводит мероприятия, которые рассматривают:

- целесообразное расходование электроэнергии;
- использование воды;
- наилучший порядок работы технологических оборудований и периодическая проверка этих оборудований;
- замена устаревших технологий на более современные;
- улучшение энергоемкого оборудования до менее энергоемкого уровня.

В ходе этих мероприятий в НПО ПРМ и ТС старые экономические автономные паровые котлы были заменены на современные SNS–9 и WNS–3. В компрессорной станции заменили воздушные компрессоры на

турбокомпрессоры «Hanwa Techwin», которую регулярно контролируют энергоемкость расходов.

Заменяют печи восстановления для улучшения производительности печи. Печи заменяются с 4 муфелей на 5. Теплоизоляция оборудования печи, которая была создана современными теплоизоляционными материалами, снизила крайнюю норму на производство молибденовой продукции.

Мероприятие «Расчет с энергоснабжающей организацией за потребляемую электроэнергию по дифференцированным тарифам» является одним из основных мероприятий. С 2018 оплата происходит в следующем виде:

1. утром и вечером 1 кВт равен 675 сумов;
2. днем – 450 сумов;
3. ночью – 300 сумов.

По постановлению с 1 июля 2022 года возрастет цена на энергетические ресурсы. Минэкономразвития повысит тарифную плату бюджетным предприятиям, как Навоийский ГМК и Алмалыкский ГМК с 450 до 800 сумов, что составляет 77,7%, а другим юридическим лицам – с 450 до 600 сумов, процентная ставка при это равна 33%.

Чтобы снизить оплату за энергетические расходы и уменьшить себестоимость продукции цех по производству водорода и кислорода, считающийся энергоемким каждый день отключает агрегаты БЭУ–250 утром и вечером и включает лишь ночью. За время отключения агрегатов в цеху производится работа по наполненным ночью ресиверам.

Благодаря такому процессу потребление электроэнергии снижается также, как и оплата за использованную электроэнергию на 10%, учитывая среднюю цену, которая равна 433 сумам за 1 кВт/ч.

Основными цехами, внесшие значительный вклад в развитии экономики ТЭР являются цеха по обеспечению энергии, гидрметаллургического цеха производства полуфабрикатов молибдена, пирометаллургического цеха по производству молибдена и вольфрама.

В ходе мероприятия по техническому обучению рабочих кадров получились следующие результаты:

- 5958 человек повысили квалификацию;
- 2303 человек освоили вторую профессию;
- 1789 руководителей и специалистов прошли переподготовку;
- 2497 студентов профессиональных колледжей прошли практику в структурных подразделениях комбината в 2021 году;
- профессора этих колледжей также проверили свои знания.

На данной момент практику на структурных подразделениях комбината проходят студенты профессиональных колледжей. По данным 300 выпускников профессиональных колледжей АГМК были трудоустроены. АГМК сотрудничает с 10 ВУЗами РУз и РФ, где готовят специалистов на платно–контрактной основе.

АГМК на сегодняшний день поставил перед собой задачи по развитию промышленного медного сектора. Это направление считается перспективным и приносит значительные доходы стране. По данным экспертов к 2030 годам мировой спрос на медь увеличится на 40%. Это связано с развитием отраслей: электромобильного производства, разработки бытовой техники и другие.

План Кабинета Министров Республики Узбекистан и председателя правления АО «Алмалыкский ГМК» приказ по разработке и развитию сектора медной промышленности включают в себя учебные курсы по повышению квалификации инженерно–технических работников по направлению «Обогащение полезных ископаемых».

Данное обучение будут вести профессорско–преподавательский состав Алмалыкского филиала Национального исследовательского технологического университета «МИСиС». Лекции сотрудникам комбината будут прочитаны доцентом кафедры металлургии Тулкином Исматовичом Шакаровым.

Организация данных курсов прошла совместно с учебным центром АО «Алмалыкский ГМК». Курс длился с 4 по 8 апреля, теоритическое обучение было рассчитано на 10 часов. Лекции проходили в Алмалыкском филиале

НИТУ «МИСиС».

Участники лекции готовили интересующие их вопросы в отрасли полезных ископаемых и сами выступали как докладчики. Для проведения данных лекций и получения дополнительных знаний в этой сфере были предоставлены все условия, включая использование информационно-коммуникационных технологий.

Рабочие кадры в организации всегда являются важным ресурсом любого предприятия. Профессиональные способности, навыки и знания сотрудников предприятия играют важнейшую роль для производства. По этой причине организуются различного рода мероприятия для повышения квалификации сотрудников, обновляются знания в плане теории и практики работников. Это приводит к росту рыночного потенциала предприятия.

В приложении А приведен финансовый отчет АГМК, а с анализами по этому отчету можно познакомиться в приложении Б. В соответствии с таблицей в 2020–2021 годы средства предприятия выросли на 3 601 978 115 тыс. сумов, что составляет 18%. Рост средств напрямую связан с повышением объема остатков внеоборотных средств и денежных капиталов. Оборотные активы увеличивались параллельно внеоборотным, в особенности по денежному капиталу. В пассиве максимальный рост сопряжен вместе с увеличением обязанностей, в особенности кратковременных, чему фактором, равно как ранее фиксировалось, считается стремительно прочерчиваемая комбинатом стратегия обновления оснащения, то что потребует существенных вложений, увеличивая с каждым годом выручку от создания, учреждение имеет прибыль, хранит равновесие, балансируя значительный финансовый сектор.

Помимо этого, АГМК стремительно работой с профессиональной политикой, удерживая ценный персонал, вкладывая капитал наряду с оборудованием и в средства кадра работников.

В таблице 4 представлена динамика численности персонала комбината.

Таблица 4 – Динамика численности персонала комбината за 2019–2021 года.

Показатели	Значения по годам, чел.			Отклонение			
	2019	2020	2021	абс., чел.		оти., %о	
				2020/ 2019	2021/ 2020	2020/ 2019	2021/ 2020
Административные работники (руководители)	1 128	1 106	1 074	-22	-32	-1,95	-2,89
Специалисты	2 444	2 506	2 483	62	-23	2,54	-0,92
Служащие	913	938	929	25	-9	2,74	-0,96
Рабочие всего, в том числе:	13 508	13 113	13 000	-395	-113	-2,92	-0,86
– основного производства	10 305	10 011	9 974	-294	-37	-2,85	-0,37
– вспомогательного производства	2 360	2 297	2 265	-63	-32	-2,67	-1,39
– обслуживающих производств и хозяйств	843	805	761	-38	-44	-4,51	-5,47
Младший обслуживающий персонал	629	633	617	4	-16	0,64	-2,53
Итого работников комбината	18 622	18 296	18 103	-326	-193	-1,75	-1,05

Данные таблицы указывает на сокращении численности сотрудников с 18 622 человек до 18 103. График по данной статистике приведен на рисунке 1. В 2020 году наблюдается высокое сокращение численности населения, что составляет 326 человек (1,75%). К наибольшим выбывшим должностям относятся рабочие и административные работники. Сокращение числа сотрудников связано с модернизацией комбината. АГМК работников, попавших под сокращение, старается устроить на другие структурные подразделения. Это позволяет устранить большой уровень сокращения и сохранить ценные кадровые навыки.

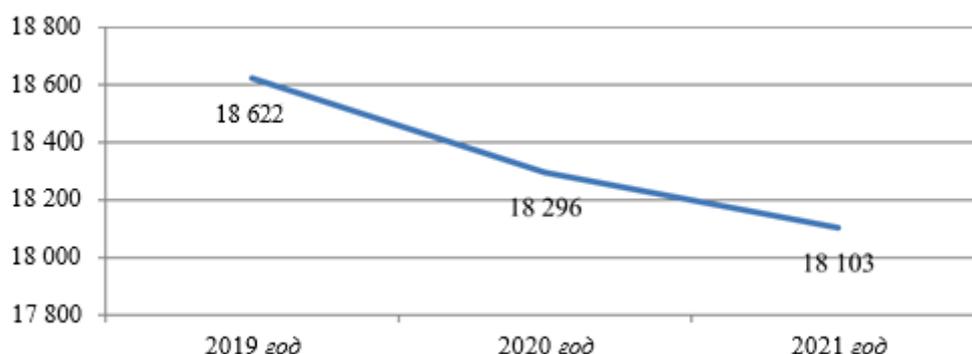


Рисунок 7 – Динамика численности персонала АГМК за 2019–2021 года, чел.

Сокращение кадровых работников также происходит по следующим причинам:

- уход на пенсию;
- переезд в другой город, страну;
- смена места работы;
- получение травмы сотрудником;
- смерть сотрудника.

Познакомимся структурой сотрудников комбината в представленной таблице 5.

Таблица 5 – Структура персонала АГМК за 2017–2019 года

Показатели	Значения по годам, чел.			Отклонение			
	2019	2020	2021	абсолютное, чел		относительное, %	
				2020/ 2019	2021/ 2020	2020/ 2019	2021/ 2020
Административные работники (руководители)	6,06	6,05	5,93	-0,01	-0,11	-0,20	-1,86
Специалисты	13,12	13,70	13,72	0,57	0,02	4,36	0,14
Служащие	4,90	5,13	5,13	0,22	0,00	4,57	0,10
Рабочие всего, в том числе:	72,54	71,67	71,81	-0,87	0,14	-1,19	0,20
– основного производства	55,34	54,72	55,10	-0,62	0,38	-1,12	0,69
– вспомогательного производства	12,67	12,55	12,51	-0,12	-0,04	-0,94	-0,34
– обслуживающих производств и хозяйств	4,53	4,40	4,20	-0,13	-0,20	-2,81	-4,46
Младший обслуживающий персонал	3,38	3,46	3,41	0,08	-0,05	2,43	-1,49
Итого работников комбината	100	100	100,0	0,00	0,00	0,00	0,00

По данным таблицы 5 построим гистограмму рисунок 8, где рассмотрим удельный вес в численности сотрудников АГМК, занимавших должности как руководители, специалисты, служащие, рабочие и МОН.

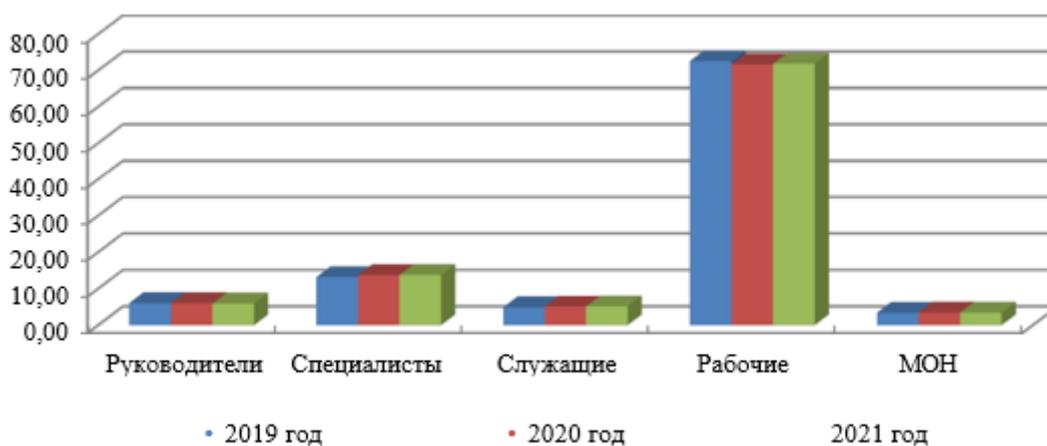


Рисунок 8 – Динамика удельных весов каждой категории персонала в общей их численности за 2019–2021 года, %

Кроме того, следует выделить, то что в осматриваемом этапе замечены наименьшие раскачивания удельных весов согласно абсолютно всем категориям персонала комбината.

В таблице 6 ознакомимся с гендерной структурой комбината.

Таблица 6 – Гендерная структура персонала АГМК за 2019–2021 года

	Значения по годам, чел.			Удельный вес, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Мужчины	12 535	12 208	12 014	67,31	66,72	66,36	-0,59	-0,36
Женщины	6087	6088	6089	32,69	33,28	33,64	0,59	0,36
Итого работников комбината	18622	18296	18103	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

По данным таблицы 6 построим сравнительную диаграмму (рисунок 10). Заметим, что мужской пол занимает около 70% сотрудников. Это связано с деятельностью комбината. Колебания в этом периоде не превышают 1% в структуре сотрудников по полу.

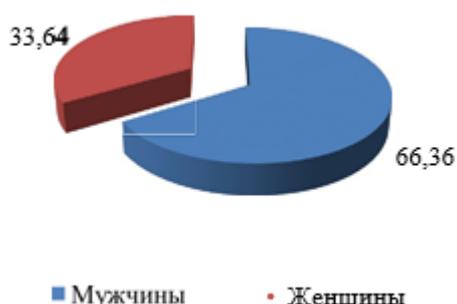


Рисунок 9 – Гендерная структура персонала АГМК в 2021 году, %

В таблице 7 приведена возрастная категория работников комбината.

Таблица 7 – Возрастная структура персонала АГМК за 2019–2021 года

<i>Возрастная группа</i>	<i>Значения по годам, чел.</i>			<i>Удельный вес, %</i>			<i>Отклонение, %</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
младше 20 и 20	1 178	1 292	1 327	6,33	7,06	7,33	0,74	0,27
21 – 30	2 981	3 151	3 270	16,01	17,22	18,06	1,21	0,84
31 – 40	6 292	6 573	6 699	33,79	35,93	37,00	2,14	1,08
41 – 50	5 738	5 228	5 283	30,81	28,57	29,18	-2,24	0,61
51 – 60	1 469	1 081	995	7,89	5,91	5,50	-1,98	-0,41
старше 60	964	971	529	5,18	5,31	2,92	0,13	-2,39
Итого работников комбината	18622	18296	18103	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
Средний возраст, лет	38,35	37,50	36,62					

Основной возраст сотрудников в диапазоне от 31 до 50 лет. Каждый год рабочий коллектив обновляется из-за чего средний возраст сотрудников сокращается. В конце 2019 года этот показатель был равен 38,35 лет, а в 2021 – 36,62 года.

Таблица 8 ознакомит нас с информацией, связанной со стажем работы сотрудников.

Таблица 8 – Стаж работы персонала АГМК за 2019–2021 года

Стаж работы	Значения по годам чел.			Удельный вес, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
до 5 лет	1 178	1 292	1 327	6,33	7,06	7,33	0,74	0,27
от 6 до 10 лет	3 944	4 290	4 579	21,18	23,45	25,29	2,27	1,85
от 11 до 15 лет	9 058	7 432	6 587	48,64	40,62	36,39	-8,02	-4,23
от 16 до 20 лет	3 173	3 388	4 141	17,04	18,52	22,87	1,48	4,36
свыше 25 лет	1 269	1 894	1 469	6,81	10,35	8,11	3,54	-2,24
Итого работников комбината	18622	18296	18103	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00
Средний стаж работы, лет	12,34	12,58	12,46					

Большое количество сотрудников имеет стаж от 11–15 лет. На данной период увеличивается рост сотрудников со стажем от 6–10 лет и сотрудников со стажем от 16–20 лет. Высокий стаж обуславливается тем, что комбинатом заинтересован в своих высококвалифицированных сотрудников. По среднеарифметическому расчету средний стаж сотрудников составляет 12,5 лет. Рассмотрим на рисунке 11.



Рисунок 10 – Средние расчетные возраст и стаж работы персонала АГМК в 2021 году, лет

Уровень профессиональных навыков и уровня знаний приведены в

таблице 9.

Таблица 9 – Уровень образования персонала АГМК за 2019–2021 года

Образование	Значения по годам, чел.			Удельный вес, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
среднее	538	476	429	2,89	2,60	2,37	-0,29	-0,23
среднее специальное	8294	7513	7023	44,54	41,06	38,79	-3,48	-2,27
высшее гуманитарное	4 148	4 476	4 672	22,27	24,46	25,81	2,19	1,34
высшее техническое	5 642	5 831	5 979	30,30	31,87	33,03	1,57	1,16
Итого работников комбината	18 622	18 296	18 103	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

По итогам таблице увеличивается рост сотрудников с высшим образованием. В конце 2021 года всего лишь 2% сотрудника имеют среднее образование, а 40% – среднее специальное образование. Составим сравнительную диаграмму (рисунок 12).

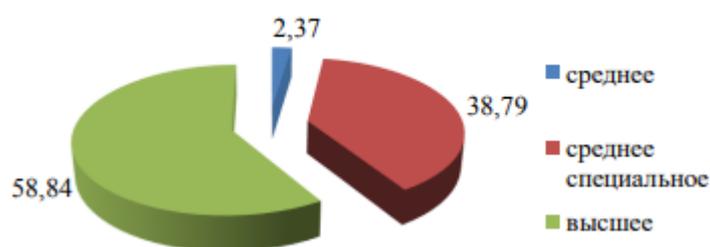


Рисунок 11 – Структура образования персонала АГМК в 2021 году, %

Следует выделить, что высокий уровень сотрудников комбината сопряжен:

- с особенностью деятельности комбината;
- с уровнем использующегося производственного и непромышленного оборудования.

Такая направленность в деятельности АГМК подразумевает большой

объем образованных сотрудников.

Структура сферы деятельности сотрудников комбината в данном периоде рассмотрена в таблице 10.

Таблица 10 – Структура персонала АГМК в 2019–2021 годах по сфере деятельности

Показатели	Значения по годам			Удельный вес, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Управление	1128	1106	1074	6,06	6,05	5,93	-0,01	-0,11
Сфера производства	16920	16665	16532	90,86	91,09	91,32	0,23	0,24
Сфера реализации	118	105	99	0,63	0,57	0,55	-0,06	-0,03
Непроизводственная сфера	456	420	398	2,45	2,30	2,20	-0,15	-0,10
Итого работников комбината	18 622	18 296	18 103	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Заметим, что большое количество сотрудников, что составляет 90–91% занимают должности на производстве. Непроизводственная деятельность охватывает 2% сотрудников. Рассмотрим рисунок 13.



Рисунок 12 – Структура персонала АГМК в 2021 году по сфере деятельности, %

Данные динамики сотрудников АГМК за 2019–2021 года рассмотрим в таблице 11.

Таблица 11 – Данные динамики сотрудников АГМК за 2019–2021 года

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Численность на начало года, чел.	18 739	18 622	18 296	–117	–326
Поступило на работу, чел.	958	1 032	1 191	74	159
Уволено с работы, чел.	1 075	1 358	1 384	283	26
в том числе по собственному желанию и инициативе администрации	698	764	829	66	65
Численность на конец года, чел.	18 622	18 296	18 103	–326	–193
Среднегодовая численность, чел.	18 681	18 459	18 200	–222	–260
Индекс численности персонала, коэфф. (численность на конец года / численность на начало года)	0,99	0,98	0,99	–0,01	0,01
Коэффициент поступления, коэфф. (поступило / среднегодовая численность)	0,05	0,06	0,07	0,00	0,01
Коэффициент выбытия, коэфф. (уволено всего / среднегодовая численность)	0,06	0,07	0,08	0,02	0,00
Коэффициент текучести кадров, коэфф. (уволено по собственному желанию и инициативе администрации / среднегодовая численность)	0,04	0,04	0,05	0,00	0,00

Таблица 11 показывает, что в рассматриваемом периоде у комбината отрицательная динамика индекса численности сотрудников. Это указывает на снижение численности населения. Показатели поступления и выбытия охватывают диапазон от 5% до 8% (имеется в виду от средней годовой численности). Непостоянность кадров находится в диапазоне от 4% до 5%. Этот показатель для АГМК является неплохим и указывает на стабильность коллектива.

Таблица 12 рассматривает движение приема и увольнения работников АГМК на определенные должности.

Таблица 12 – Поступление и увольнение сотрудников АГМК за 2019–2021 года по категориям

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Поступление персонала всего, в том числе:	958	1032	1191	74	159
Административные работники (руководители)	36	12	16	-24	4
Специалисты	178	119	87	-59	-32
Служащие	64	39	36	-25	-3
Рабочие всего, в том числе:	626	816	994	190	178
– основного производства	422	563	782	141	219
– вспомогательного производства	168	204	156	36	-48
– обслуживающих производств и хозяйств	36	49	56	13	7
Младший обслуживающий персонал	54	46	58	g	12
Увольнение персонала всего, в т.ч.м числе:	1075	1358	1384	283	26
Административные работники (руководители)	12	34	48	22	14
Специалисты	240	57	110	-183	53
Служащие	22	14	45	-8	31
Рабочие всего, в том числе:	720	1211	1107	491	-104
– основного производства	581	857	819	276	-38
– вспомогательного производства	87	267	188	180	-79
– обслуживающих производств и хозяйств	52	87	100	35	13
Младший обслуживающий персонал	81	42	74	-39	32

Из таблицы 12 приходим к выводу, что наибольшее движение в этом вопросе приходится на такие должности как рабочие и специалисты.

Сделаем небольшие выводы по вышерассмотренным характеристикам АГМК за 2019–2021 годы.

1. На данный момент комбинат поставил перед собой цель – модернизация оборудования. Модернизация приведет к таким исходам как: улучшение производственного и непромышленного оборудования,

увеличению капитала от производства, временного снижения уровня мобильности и финансовой устойчивости, сокращению сотрудников.

2. АГМК вкладывается на развитие человеческого капитала. Это привет к: снижению среднего возраста сотрудников комбината, увеличению стажа сотрудников, улучшению уровня образования.

В следующем подразделе ознакомимся с применяемыми АГМК формами и системами оплаты труда.

### **3.2 Общая характеристика применяемых на АГМК систем оплаты труда**

АГМК гарантирует выплату заработной платы сотруднику вовремя. Заработная платы выплачивается в связи с установленной тарифной ставкой, окладом, объем отработанного времени.

По положению комбината об оплате труда заработная плата начисляется на счет сотрудника не позднее 10 числа месяца, а аванс не позднее 20 числа. И так повторяется с каждым месяцем.

Заработная плата бывает двух форм: основная (оплата за проделанную работу за единицу времени) и дополнительная (оплата за неотработанное время, например, премии, выплаты и т.д.).

При трудоустройстве будущим работником подписывается договор, включающий следующие графы:

- Обязанности работника на работе;
- Порядок и условия работы;
- Разряд;
- Тарифная ставка;
- Выплаты в виде компенсации, которые предусмотрены законодательством и штатом;
- Условия выдачи премии;
- Информация об отпускных дней.

Основой штатного расписания АГМК выходят:

1. Порядок деятельности отделения, а также всего комбината;
2. Нуждаемость в сотрудниках;
3. Условия работы;
4. Порядок работы;
5. Долгосрочность отпуска по принятому законодательством РУз положения;
6. Тарифные ставки и должностные оклады;
7. Учет всех факторов, влияющих на формирование заработной платы.

На основе размеров тарифных ставок и должностных окладов лежит Единая тарифная сетка, сформированная Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21.06.2009г. №206 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» и изменениями к Единой тарифной сетке (ЕТС), введенными в действие Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11.01.2012 г. №6 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан»

Тарифные ставки и оклады рассчитываются, учитывая минимальный размер оплаты труда (МРОТ). У АГМК повышенные показатели к ЕТС.

Комбинат пользуется двумя системами оплаты труда: повременная, которая бывает повременной простой и повременно–премиальной; сдельная, делящаяся на сдельную простую и сдельно–премиальную.

Согласно положению Республики Узбекистан комбинат должен предоставить своим сотрудникам отпуск, долгосрочность которого зависит от:

- Формы труда. Должен составлять больше 15 рабочих дней;
- Порядка и условий труда. Возможны дополнительные виды отпуска;
- Графика рабочей недели.

Посмотрим на примере формирование заработной платы плавильного цеха за май месяц 2022 года. Допустим, сотрудник отработал 168 часов,

входящих в норму, а сверхурочная работа составила 22 часа. Возьмем его оклад за 2 320 000 сумов. Реализация нормативной работы предоставляет 20% премии от оклада. Районный показатель в данном случае составляет 15%. Каждому работнику предполагается премия за выслугу лет, здесь она равна 30% от оклада. Установленная государством минимальная заработная плата равна 679 330 сумов.

При учете данных факторов, размер заработной платы сотрудника за май 2022 года представлена в таблице 13.

Таблица 13 – Пример расчета заработной платы условного работника за май 2022 года

<i>Показатель</i>	<i>Расчет</i>	<i>Сумма, сумов</i>
Начисления		
Начисление по окладу	за отработанных по графику 168 часов	2 320 000,00
Премия (20 %)	$= 2\,320\,000 * 0,2$	464 000,00
Районный коэффициент	$= (3 * 679\,330) * 0,15$	305 698,50
Доплата за выслугу лет	$= 2\,320\,000 * 0,3$	696 000,00
Оплата сверхурочной работы (по двойной часовой тарифной ставке)	$((2\,320\,000 / 168) * 2) * 22$	607 619,05
Итого начисление за месяц		4 393 317,55
Удержания		
Взносы (ИНПС, ставка 0,1 %)	$= 4\,393\,318 * 0,1 \% / 100 \%$	4 393,32
НДФЛ (12 %)	$= 4\,393\,318 * 0,12$	527 198,11
Итого удержания		531 591,42
Сумма к выплате		3 861 726,12

Проанализируем фонд оплаты труда (ФОТ) АГМК за 2019–2021 год. Для начала рассмотрим доли ФОТ в строении себестоимости продукции комбината. Эти предоставлены в таблице 14.

Таблица 14 – Структура себестоимости АГМК за 2019–2021 год

Образование	Значения по годам, тыс. сумов			Удельный вес, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/2019	2020/2021
Материальные затраты	480334619	405331954	1298721652	31,42	23,92	42,30	-7,49	18,37
Оплата труда	532108958	688345159	710575779	34,80	40,63	23,14	5,83	-17,49
Взносы во внебюджетные фонды	156634466	208553607	216188171	10,25	12,31	7,04	2,06	-5,27
Амортизация	42992784	48469001	49790256	2,81	2,86	1,62	0,05	-1,24

Продолжение таблица 14

Прочие затраты	316805520	343497921	795218020	20,72	20,27	25,90	0,45	-5,62
Итого себестоимость	1528876348	1694197642	3070493878	100,00	100,00	100,00	0,89	-11,25

По данным таблицы построим гистограмму (рисунок 14). Заметим, что доля расходов на выплату заработной платы находится в диапазоне от 34,80 – 23,14%.



Рисунок 13 – Структура себестоимости АГМК по основным элементам за 2019–2021 год, %

Если сравнить итоги 2020 и 2021 года, то заметим, что в 2020 доля расходов на выплату заработной платы составляла 40,63%, в 2021 году – 23,14%. Такое большое снижение в 2021 году обосновывается высоким ростом доли материальных и других расходов. Большая доля расходов на выплату заработной платы преобразовывает продукты комбината в трудоемкую и материалоемкую продукцию.

Как утверждали ранее сотрудники комбината работают в производительной и непроизводительной сфере деятельности, реализации и управлении. Исходя из этого общий объем ФОТ гораздо выше, чем отраженных данных в таблице 10, к тому же сюда входит заработная плата не только сотрудников, работающих на производстве, а сотрудников всех сфер деятельности. Рассмотрим таблицу 15.

Таблица 15 – Структура ФОТ АГМК за 2019–2021 год

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Удельный вес, %</i>			<i>Отклонение, %</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/ 2019</i>	<i>2021/ 2020</i>
ФОТ управление	51417308	53470632	67103305	8,62	7,08	8,49	-1,54	1,40
ФОТ производственная деятельность	532108958	688345159	710575779	89,21	91,20	89,87	1,99	-1,34
ФОТ реализация	2866380	3290981	3269495	0,48	0,44	0,41	-0,04	-0,02
ФОТ непроизводственная сфера	10043035	9616723	9725512	1,68	1,27	1,23	-0,41	-0,04
Итого ФОТ комбинату	596435682	754723495	790674091	100,0	100,00	100,00	0,00	0,00

По данным таблице приходим к выводу, что наблюдалось периодический рост ФОТ. Это связано снижением численности сотрудников из-за чего средний размер заработной платы увеличивался. Самый высокий рос ФОТ видим в результате 2020 года. Рассмотрим в рисунке 15 доли работников разных сфер деятельности в структуре ФОТ.

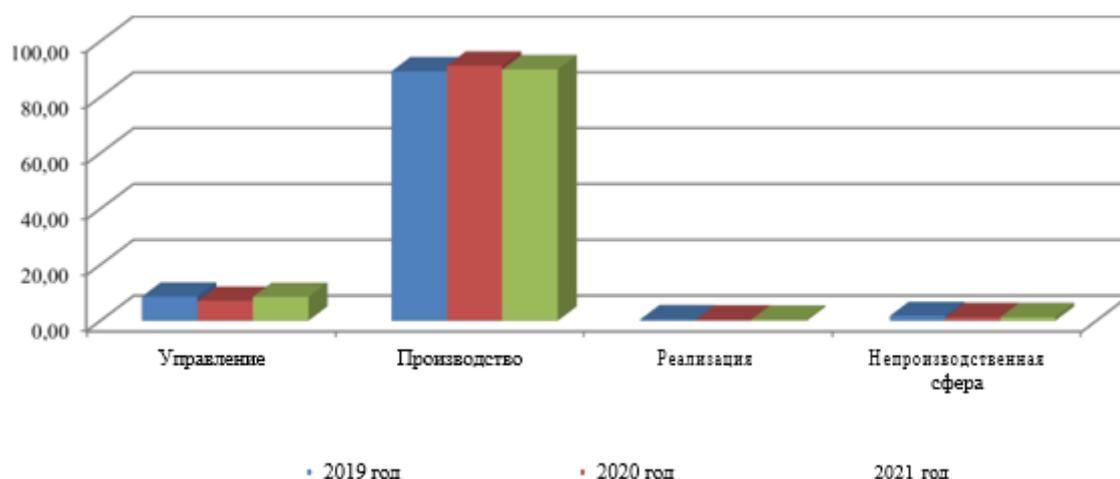


Рисунок 14 – Структура ФОТ АГМК по всем видам деятельности за 2019– 2021 год, %

Основываясь на данные таблицы 14 и рисунка 15 можно прийти к выводу, что структура ФОТ АГМК практически непоколебима. Уровень колебания составляет менее 1%.

В таблице 15 предоставлены данные о применяемых систем оплат в строении ФОТ.

Таблица 16 — Структура ФОТ АГМК по системам оплаты труда за 2019– 2020 год

<b>Показатели</b>	<b>Значения по годам, сум</b>			<b>Удельный вес, %</b>			<b>Отклонение, %</b>	
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020/2019</b>	<b>2021/2020</b>
Повременная заработная плата	446611039	566118094	591107950	74,88	75,01	74,76	0,13	-0,25
Сдельная заработная плата	149824643	188605401	199566141	25,12	24,99	25,24	-0,13	0,25
Итого ФОТ	596435682	754723495	790674091	100,0	100,0	100,0	0,00	0,00

По данным видно, что большая часть ФОТ сформирована на повременной системе труда и составляет около 75%. Сдельная система труда составляет лишь около 25%.

В таблице 17 предоставлены данные о начислений в строении ФОТ.

Таблица 17 — Структура ФОТ АГМК по видам начислений

Показатели	Значения по годам, сум			Удельный вес, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Начисление по окладу, сдельным расценкам	368367829	378950284	383792650	61,76	50,21	48,54	-11,55	-1,67
Компенсационные выплаты (условия труда)	9662891	10110856	11338116	1,62	1,34	1,43	-0,28	0,09
Компенсационные выплаты (режим труда)	9726014	10263382	10573557	1,63	1,36	1,34	-0,27	-0,02
Стимулирующие выплаты	00050612	156212728	175625688	16,77	20,70	22,21	3,92	1,51
Выплаты за неотработанное время	108628336	199186245	209344080	18,21	26,39	26,48	8,18	0,08
Итого ФОТ	596435682	754723495	790674091	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Наибольшая доля ФОТ формируется на основе мотивационных выплат и оплаты за неотработанной время. Рассмотрим рисунок 15, где приведена сравнительная гистограмма.

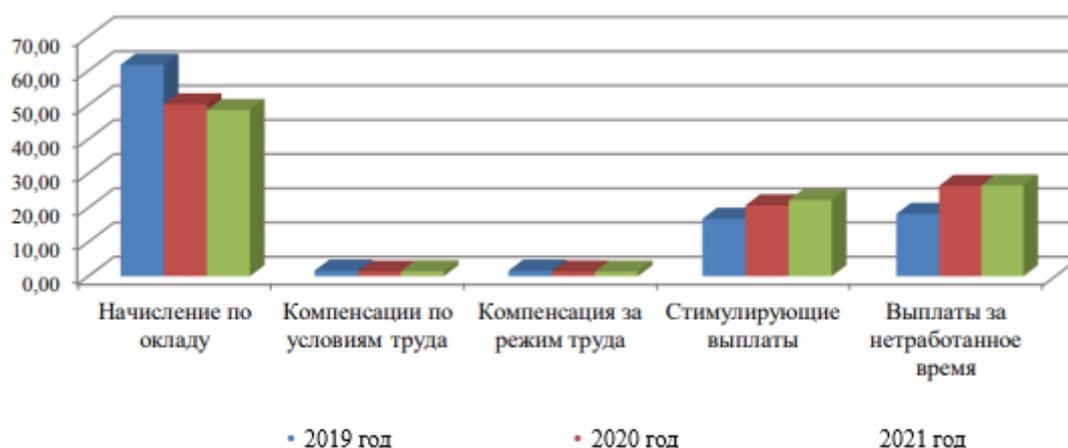


Рисунок 15 – Структура ФОТ АГМК по всем видам начислений за 2019–2021 год, %

Строении ФОТ включает следующие мотивационные выплаты (таблица 18).

Таблица 18 — Структура мотивационных выплат в ФОТ АГМК за 2019–2020 год

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам, сум</i>			<i>Удельный вес, %</i>			<i>Отклонение %</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Ежеквартальная премия	44 363 801	54 788 475	69 010 702	44,34	35,07	39,29	-9,27	4,22
По итогам года	49567245	94 611 873	104913785	49,54	60,57	59,74	11,02	-0,83
По какому-либо случаю	6 119 566	6 812 380	1 701 201	6,12	4,36	0,97	-1,76	-3,39
Итого стимулирующие выплаты	100050612	156212728	175625688	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00

Из мотивационных выплат самыми популярными являются премии по итогам года (60%) и премии за каждый квартал (40%)

В таблице 18 представлена динамика среднего размера оплаты труда по видам работы.

Таблица 19 – Динамика среднего размера оплаты труда по видам работы. за 2019 — 2021 год, тыс. сум.

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Управление	3 798,56	4 028,83	5 206,65	230,27	1 177,82
Производственная деятельность	2 620,71	3 442,07	3 581,82	821,36	139,75
Реализация	2 024,28	2 611,89	2 752,10	587,61	140,21
Непроизводственная сфера	1 835,35	1 908,08	2 036,33	72,73	128,25

С каждым годом наблюдается рост средней оплаты труда. Рассмотрим рисунок 16, в которой увидим сравнение роста средней оплаты труда между сферами деятельности.

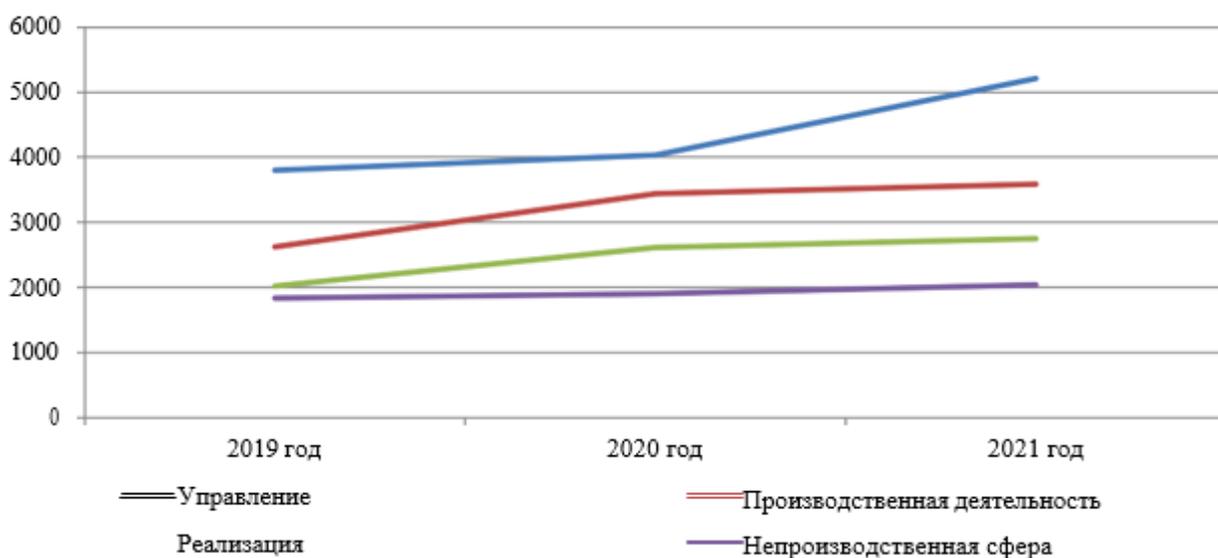


Рисунок 16 –. Динамика средней заработной платы АГМК по сферам деятельности за 2019–2021 год, тыс. сумов / месяц

Сделаем небольшой вывод по данной главе.

- Комбинат использует сдельную и повременную системы оплаты труда. В структуре ФОТ часто используемым является повременная система оплаты труда, и составляет около 75%.
- Основой формирования тарифных ставок, должностных окладов являются законодательство Республики Узбекистан и Единая тарифная сетка.
- Заработная плата сотрудников формируется на основе окладов, премий и т.д.
- В структуре ФОТ наиболее популярными считаются расчёт, учитывая оклад и мотивационные выплаты. Годовые и ежеквартальные премии выдаются чаще всего.
- Большая часть в строении ФОТ приходится на производственную деятельность и управление. В этих же сферах деятельности наблюдается высокий рост средней оплаты труда.

### 3.3 Оценка стимулирующего воздействия заработной платы на результаты деятельности предприятия

Важные факторы, влияющие на эффективность рабочей силы, рассмотрим в таблице 19. Уровень продуктивности комбината с каждым годом увеличивается. Рост капитала при упадке среднесписочной численности воздействовал на увеличение производительности труда.

Таблица 20 – Анализ эффективности использования сотрудников АГМК за 2019–2021 год

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Выручка, тыс. сумов	2 979 506 386	5 273 160 334	9 133 655 393	2293653948	3860495059
ФОТ, тыс. сумов	596 435 682	754 723 495	790 674 091	158287812,7	35950596
Операционная прибыль, тыс. сумов	700 730 681	2 473 108 092	2 737 777 198	1772377411	264669106
Чистая прибыль, тыс. сумов	163 692 471	28 354 071	930 547 265	-135338400	902193194
Среднесписочная численность, чел.	18 681	18 459	18 200	-221,5	-259,5
Среднесписочная численность рабочих, чел..	13 555	13 311	13 057	-245	-254
Среднегодовая заработная плата, тыс. сумов / чел (ФОТ / численность работников)	31 928,25	40 886,48	43 444,82	8 958,23	2 558,35

Продолжение таблица 19

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. сумов ((ОС на начало + ОС на конец) / 2)	2 327 844 928	2 904 119 155	4 788 936 847	576274227	1884817692
Производительность труда, тыс. сумов/чел. (Выручка / среднегодовая численность)	159 498,21	285 668,80	501 862,98	126 170,58	216 194,19
Фондовооруженность одного работающего, тыс. сумов / чел (ОС / численность работников)	124 613,63	157 328,09	263 135,63	32 714,46	105 807,54
Фондоотдача, тыс. сумов (Выручка / стоимость ОС)	1,28	1,82	1,91	0,54	0,09
Материалоотдача, тыс. сумов (Выручка / Стоимость материалов)	6,20	13,01	7,03	6,81	-5,98
Зарплатоотдача, тыс. сумов (Выручка / ФОТ)	5,00	6,99	11,55	1,99	4,56
Зарплатоемкость продукции, тыс. сумов (ФОТ / Выручка)	0,20	0,14	0,09	-0,06	-0,06
Прибыль от продаж на одного работника, тыс. сумов (Прибыль от продаж / Численность работников)	8 762,75	1 536,06	51 130,38	-7 226,69	49 594,32
Операционная прибыль к ФОТ, тыс. сумов (Прибыль до налогообложения / Численность работников)	1,17	3,28	3,46	2,10	0,19
Прибыль чистая на 1 работника, тыс. сумов / чел. (прибыль чистая / среднегодовая численность)	8 762,75	1 536,06	51 130,38	-7 226,69	49 594,32
Средняя заработная плата, тыс. сумов / чел. (ФОТ / среднегодовая численность)	32 028,55	41 250,74	43 676,41	9 222,19	2 425,67
Темп прироста производительности труда, % (производительность отчетного года / производительность прошлого год) * 100 – 100)	20,53	79,10	75,68	58,57	-3,42
Темп прироста средней заработной платы, % (зарплата средняя отчетного года / зарплата средняя прошлого год) * 100 – 100)	43,02	28,79	5,88	-14,22	-22,91

Из-за роста фондоотдачи постоянно повышалась фондовооруженность сотрудников комбината. Наиболее высокий рост наблюдается в 2021 году. Произошел рост показателя чистой прибыли на

одного сотрудника.

На рисунке 17 сравнили прирост средней оплаты труда и производительности труда. Для нашего государства уровень среднего размера работника АГМК считается высоким.

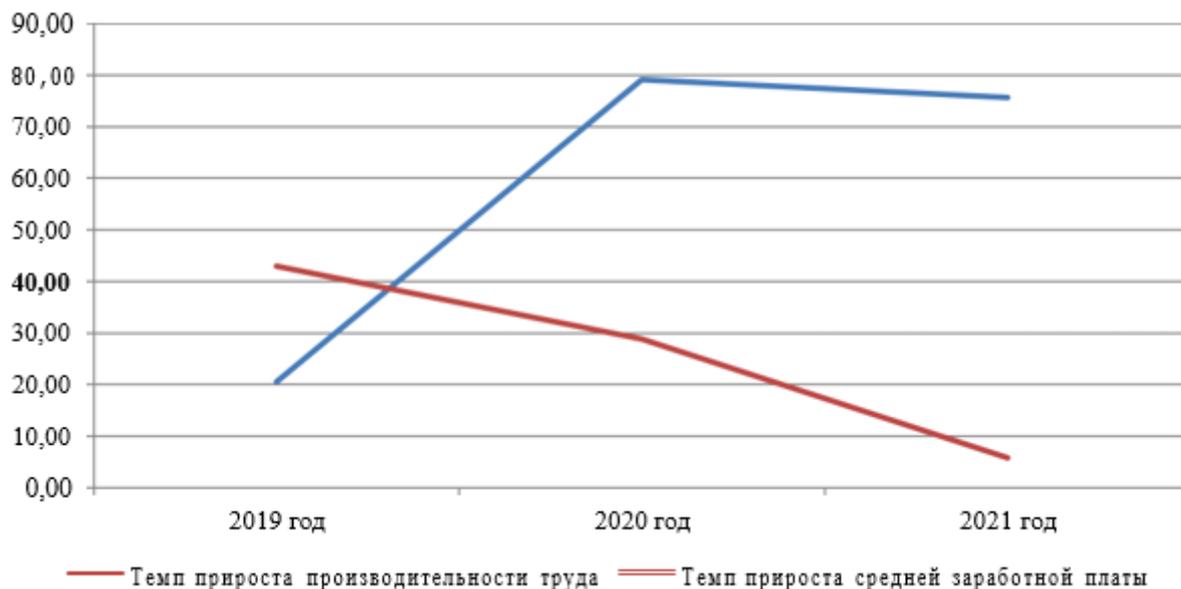


Рисунок 17 – Темпы роста производительности труда и средней заработной платы АГМК за 2017–2019 год, %

Получение травм на рабочем месте также рассмотрены в таблице 20 (2019–2021 годы).

Таблица 21 – Динамика производственного травматизма по АГМК за 2019 — 2021 год

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Численность персонала, чел.	18 622	18 296	18 103	-326	-193
Количество случаев производственного травматизма, ед.	514	470	405	-44	-65
Соотношение случаев производственного травматизма к численности персонала, %	2,76	2,57	2,24	-0,19	-0,33
Сумма выплат, тыс. сумов	826 842	711 980	632 855	-114 862	-79 125
В % К ФОТ	0,76	0,36	0,30	-0,40	-0,06

С показанных сведений заметно, то что капиталовложения комбината в обеспечение собственных подразделений новейшим прогрессивным оснащением, а кроме того техникой защищенности рабочих участков, и подготовка персонала так же проявляются в уменьшении признака выплат согласно несчастным случаям. В конце 2021 года данный показатель был равен 0,30% от годового ФОТ.

Навыки сотрудников определяются по количеству брака и потерь продукции в процессе ее разработки. В таблице 21 есть информация о данных ошибках.

Таблица 22 – Динамика брака и потерь в результате влияния человеческого фактора по АГМК за 2019–2021 год

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Потери, тыс. сумов	82 500	102 640	116 000	20 140	13 360
ФОТ управление, тыс. сумов	5 417 308	53 470 632	67 103 305	2 053 324	13 632 673
Соотношение потерь к ФОТ управленческого персонала, %	0,16	0,19	0,17	0,03	-0,02
Брак и производственные потери, тыс. сумов	456 849	614 005	712 850	157 156	98 845
ФОТ производственная деятельность тыс. сумов	532 108 958	688 345 159	710 575 779	156 236 200	22 230 620
Соотношение брака и производственных потерь к ФОТ, %	0,09	0,09	0,10	0,00	0,01
Потери при реализации, тыс. сумов	2 520	5 900	7 003	3 380	1 103
ФОТ реализация, тыс. сумов	2 866 380	3 290 981	3 269 495	424 601	-21 487
Соотношение потери при реализации и производственных потерь к ФОТ, %	0,09	0,18	0,21	0,09	0,03
Потери, тыс. сумов	18 256	21 015	15 820	2 759	-5 195
ФОТ непромышленная сфера, тыс. сумов	10 043 035	9 616 723	9 725 512	-426 312	108 789
Соотношение потерь к ФОТ непромышленной сферы, %	0,18	0,22	0,16	0,04	-0,06

Проведем анализ фондовооруженности и фондоотдачи производительности труда в таблице 22.

Таблица 23 — Факторный анализ влияния на производительность труда фондовооруженности и фондоотдачи по АГМК за 2019–2021 год

<i>Показатели</i>	<i>Значения по годам</i>			<i>Отклонение</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020/2019</i>	<i>2021/2020</i>
Выручка, тыс. сумов	2979506386	5273160334	9133655393	2293653948	3860495059
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. сумов	2327844928	2904119155	4788936847	576 274 227	1884817692
Среднесписочная численность, чел	18 681	18 459	18 200	–222	–260
Производительность труда, тыс. сумов / чел.	159 498,21	285 668,80	501 862,98	126 170,58	216 194,19
Фондовооруженность, тыс. сумов / чел.	124 613,63	157 328,09	263 135,63	32 714,46	105 807,54
Фондоотдача, тыс. сумов	1,28	1,82	1,91	0,54	0,09
Влияние фондовооруженности, тыс. сумов $\Delta ПТ(ФВ)$ ( $\Delta ФВ \times ФО0$ )		41 872,60	192 120,26	41 872,60	150 247,65
Влияние фондоотдачи, тыс. сумов $\Delta ПТ(ФО)$ ( $ФВ1 \times \Delta ФО$ )		84 297,98	24 073,93	84 297,98	–60 224,05
Совокупное влияние факторов, тыс. сумов		126 170,58	216 194,19		

По факторной модели производительность труда определяется правоведением фондовооруженности (ФВ) и фондоотдачи (ФО).

По проделанным расчетам в 2020 году производительность труда возросла на 126 170,56 тыс. сумов при сравнении с 2019 годом. Такой показатель произошел из-за увеличения ФО. А в 2021 году рост зависел от повышения ФВ.

В таблице 23 рассмотрим роль производительности труда в средней заработной платы и зарплатоотдачи. По факторной модели

производительности труда будет равен произведению средней заработной платы и зарплатоотдачи. В 2020–2021 годах производительность труда возросла благодаря зарплатоотдачи.

Таблица 23 – Факторный анализ влияния на производительность труда заработной платы и зарплатоотдачи по АГМК за 2019–2021 год

<i>Показатели, тыс. сумов</i>	<i>Значения по годам, сум</i>		<i>Изменение</i>	
	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>абсол., сум</i>	<i>относит., %</i>
Влияния средней заработной платы на изменение производительности труда ΔПТ (ЗПср) (ΔЗПср × ЗО0)	44 751,00	17 874,86	–26 876,15	–60,06
Влияние уровня зарплатоотдачи на производительность труда ΔПТ (ЗО) (ΔЗО × ЗПср)	81 419,58	198 319,33	116899,75	143,58
Совокупное влияние факторов на приращение производительности труда	126170,58	216 194,19	90 023,60	71,35

Таблица 24 — Изменение объема продукции (работ, услуг) под влиянием средней заработной платы и зарплатоемкости продукции по АГМК за 2019—2021 год

<i>Показатели</i>	<i>Факторы, тыс. сумов</i>			<i>Объем производства</i>	<i>Влияние фактора</i>
	<i>Численность персонала</i>	<i>Заработная плата</i>	<i>Зарплато–емкость</i>		
<b>2020 год</b>					
Базовые показатели	18 681	31 928,25	0,20	2 979 506 386	
Влияние численности персонала	18 459	31 928,25	0,20	2 946 817 874	–32 688 512
Влияние средней заработной платы	18 459	40 886,48	0,20	3 773 617 475	826 799 601
Влияние зарплатоемкости	18 459	40 886,48	0,14	5 273 160 334	1 499 542 859
<b>Совокупное влияние факторов</b>					<b>2 293 653 948</b>
<b>2019 год</b>					
Базовые показатели	18 459	40 886,48	0,14	5 273 160 334	
Влияние численности персонала	18 200	40 886,48	0,14	5 315 096 100	41 935 766
Влияние средней заработной платы	18 200	43 444,82	0,14	5 647 672 078	332 575 979
Влияние зарплатоемкости	18 200	43 444,82	0,09	9 133 655 393	3 485 983 315
<b>Совокупное влияние факторов</b>					<b>3860495059</b>

Прибыль от производства в 2020–2021 годах вырос за счет зарплатоемкости.

Проведем небольшой вывод на основе разобранных темы.

– Период, который мы рассматривали характеризуется ростом продуктивности пользования комбинатом своих трудовых ресурсов такие, как: рост производительности труда, фондовооруженности и прибыли на одного сотрудника, снижение зарплатоемкости.

– Производительность труда увеличивался за счет фондовооруженности сотрудника, зарплатоотдачи, зарплатоемкости продукта.

Сделаем общий вывод по второй главе.

1. АГМК в 2019–2021 годы провел политику по модернизации оборудования, в следствие чего численность сотрудников снизилась. Но несмотря на это трудовой потенциал комбината возрос. Например, снизился средний возраст, вырос уровень образованности, наблюдалось увеличение в среднем стаже сотрудников.

2. Комбинат использует сдельную и повременную системы оплаты труда. В структуре ФОТ часто используемым является повременная система оплаты труда, и составляет около 75%. В структуре ФОТ наиболее популярными считаются расчёт, учитывая оклад и мотивационные выплаты. Годовые и ежеквартальные премии выдаются чаще всего

3. Большая часть в строении ФОТ приходится на производственную деятельность и управление. В этих же сферах деятельности наблюдается высокий рост средней оплаты труда.

4. Увеличение прибыли комбината зависит от производительности труда. А производительность труда зависит от уровня показателя фондовооруженности, зарплатоотдачи и снижение зарплатоемкости.

5. Увеличение прибыли на одного сотрудника указывает на продуктивность используемой комбинатом системы управления рабочей

силой. В комбинате существуют вспомогательные средства, которые направлены на увеличение производительности работы, прибыли, а также дохода.

### 3.4 Проблемы применения действующей системы оплаты труда

Изучив системы, применяемые АГМК в 2019–2021 по оплате труда, мы увидели положительные стороны этого действия, но и есть обратные. Не стоит забывать, что заработная плата может выступать как мотивация для сотрудника, что в итоге увеличит продуктивность производства труда предприятия. Рассмотрим проблемы, которые АГМК должен преодолеть для улучшения комбината (таблица 25).

Таблица 25 — Выявленные проблемы, снижающие мотивационную роль заработной платы

<i>Выявленная проблема</i>	<i>Описание проблемы</i>
1. Нет четких критериев (обоснования) по выплате ежеквартальной премии и премии по итогам года	Премия фактически выплачивается всему подразделению. И часто оказывается, то тот работник, кто честно и с высокой производительностью труда выполнял свои трудовые функции, получает премию, сумма которой равна (или, как вариант, немного выше) суммы премии работника, который не показывал высоких трудовых достижений.
2. Не производится доплата за уровень образования и ежегодное повышение квалификации	Те работники, кто имеет высшее образование, кто постоянно повышает свою профессиональную квалификацию и трудовые навыки, получают такую же заработную плату, как и те работники, кто не хочет получать высшее образование, не проходит ежегодную переподготовку
3. Уровень оплаты труда слабо связан с наказанием за брак и производственные потери	Часто за допущенный брак (снижение качества продукции), а также за производственные потери наказывается финансово все подразделение
4. Нет связи заработной платы с количеством внесенных рационализаторских предложений	Как правило, внесенные работником рационализаторские предложения премируются. При этом размер премии (и вообще ее наличие) отнесены на откуп начальнику подразделения
5. Нет связи между заработной платой и количеством дней болезни работников	Работники знают, что период болезни все равно будет оплачен, поэтому часть персонала не бережет свое здоровье
6. Гендерное неравенство	Как бы ни была талантлива женщина, она все равно будет получать меньше, чем мужчина

### Продолжение таблица 25

7. Использование доплат за вредные условия труда	В связи с заменой производственного оборудования снимается вредное воздействие на персонал
8. Неактивное использование сдельной системы оплаты труда	По итогам 2019 года только около 25 % персонала получают заработную плату по сдельной системе оплаты труда
9. Высокий уровень текучести кадров в непромышленной сфере	Низкий уровень оплаты труда

Проведем небольшой разбор таблицы 25.

1. «Уравниловка» в премировании. Этот метод демотивирует сотрудников, которые:

– работали прикладывая много усилий (такому сотруднику будет обидно, если его старания оценят также, как и у тех, кто не приложил малейших усилий);

– работали не во всю силу (такой сотрудник уверен, что сколько бы сил он не использовал в конечном итоге у всех будет одинаковая премия).

2. Отсутствие материальной мотивации в повышении квалификации.

– Эта ситуация тоже отгоняют всякую мотивацию, ведь сотрудник, не желающий тратить свое свободное время и сотрудник, который постоянно чему-то учится будут получать заработную плату одного уровня по законодательству РУз. Повышение квалификации важно тем, что техническое оборудование постоянно совершенствуется и требует профессиональных специалистов. Иначе увеличится объем брака и уровень травматизма.

3. Слабая мотивация на работу без брака и потерь.

– Ответственность лежит на всем коллективе. А в коллективе встречаются сотрудники, работающие без брака и с ним. Эта ситуация связана с предыдущей.

4. Отсутствие мотивации по рационализаторству. Развитие рационализаторства наблюдается в отделах, в которых:

- Сотрудники работают во благо своего отдела и комбината;
- Руководители ознакомлены с мотивационной ролью денег в сфере рационализаторства и профессиональных навыков своих сотрудников.

5. Слабая связь между заработной платой и хранением здоровья.

- Наличие комбинатом санаторий не решает эту проблему, так как сами сотрудники не следят за своим здоровьем и не проходят сезонные профилактики на различные заболевания.

6. Гендерное неравенство в заработной плате.

- Данная проблема очень актуальная в странах СНГ, РФ, а также в некоторых развитых и развивающихся стран.

7. Использование доплат за вредные условия труда.

- Процесс модернизации практически не меняет условия работы. Для сотрудников атмосфера вокруг них остается вредной.

8. Неактивное использование сдельной системы оплаты труда.

- Значимая часть сотрудников получает заработную плату в повременной системе оплаты труда. В частности, сотрудники в отрасли управления и непромышленной сферы.

9. Высокий уровень текучести кадров в непромышленной сфере.

- Причиной этой ситуации выходит низкая заработная плата. Большие потери рабочих кадров несут существенные убытки комбинату.

Мы рассмотрели девять проблем, которые несут прямую или косвенную связь на снижение мотивации заработной платы. При решении этих проблем мотивационная роль заработной платы может достичь нужного уровня. Это будет зависеть от действий, которые предпримут предприятия.

### 3.5 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда

Действия, которые могли бы устранить рассмотренные ранее проблемы (таблица 25), рассмотрим в таблице 26.

Таблица 26 — Предлагаемые решения по обозначенным проблемам

<i>Выявленная проблема</i>	<i>Предлагаемое решение</i>
1. Нет четких критериев (обоснования) по выплате ежеквартальной премии и премии по итогам года	Связать сумму премирования с четкими, понятными каждому работнику критериями
2. Не производится доплата за уровень образования и ежегодное повышение квалификации	Связать сумму премирования с достижениями в сфере получения дополнительного образования, повышения квалификации
3. Уровень оплаты труда слабо связан с наказанием за брак и производственные потери	Индивидуализировать материальную ответственность за допущенный брак (снижение качества продукции), иные производственные потери
4. Нет связи заработной платы с количеством внесенных рационализаторских предложений	Связать сумму премирования с количеством и качеством внесенных рационализаторских предложений
5. Нет связи между заработной платой и количеством дней болезни работников	Связать сумму премирования с количеством дней оплачиваемых предприятием больничных листов
6. Гендерное неравенство	Единый подход к оплате труда для всего персонала
7. Использование доплат за вредные условия труда	Аттестация рабочих мест после замены производственного оборудования
8. Неактивное использование сдельной системы оплаты труда	Перевод части структурных подразделений на сдельно–премиальную и сдельно–прогрессивную системы оплаты труда
9. Высокий уровень текучести кадров в непроизводственной сфере	Увольнение части персонала с передачей части трудовых функций оставшемуся персоналу, с одновременным повышением оплаты труда

Рассмотрим кратко каждое мероприятия, устраняющее приведенные проблемы.

Рассмотрим первые пять проблем.

Для роста мотивационной функции оплаты труда нужно всеми силами избегать принципа «уравнивания» всех сотрудников. Премия должна выдаваться сотруднику, учитывая его работу и навыки. Если премия будет

выдаваться именно по этому принципу, то сотрудники будут стараться повысить свою квалификацию, следить за здоровьем, придумывать что-то креативное и уменьшится количество браков в продукции.

Чтобы осуществить устранение этой проблемы лучше всего внедрить в предприятие КРІ показатели, которые включают в себя:

- продуктивность работы сотрудника;
- считывание объема бракованной продукции, разработанный отдельным сотрудником;
- наличие больничных счетов, которые оплачивал комбинат;
- учет уровня образования и количество часов, потраченных на повышение квалификации.

Основными условиями для КРІ служат производительность труда, отдельный вклад сотрудника в отдел труда, объем бракованной продукции, получение травм на рабочем месте, уровень креативности сотрудника и другие.

Чтобы рассчитать премию конечным результатом может стать объединенный показатель (от 0 до 1,0). Перед тем как выдать премию необходимо оценить уровень выполненной работы сотрудником по вышеперечисленным условиям по данной шкале.

Для выполнения этой задачи ответственным является начальник структурного отдела или сотрудник, который был назначен начальником. Оценка по вышесказанным факторам должны передать в кадровую службу в назначенный срок.

На основе полученной оценки и показателей кадровая служба подает приказ о выдаче премии сотруднику какого-либо отдела. Приказ передается в бухгалтерию, где начисляется премия.

Учитывая большое количество сотрудников нужно учесть автоматизацию процесса данного метода. Также основной задачей предприятия при внедрении любого метода является донесения до сотрудников, что:

– Метод является честным без использования принципа «уравнения». Сотрудники должны оцениваться по отдельности и исходя из их результатов труда;

– Метод очень благоприятен для сотрудников;

– Метод не выделяет «любимчиков» среди других сотрудников.

Пройдемся по седьмой проблеме «Использование доплат за вредные условия труда».

После проведения модернизации оборудования нужно провести аттестацию мест для сотрудников. Этим занимаются отделы, специализированные на решение данной проблемы.

Согласно итогам оценивания рабочих мест сотрудники данного отдела оформляют надлежащие сведения и письмо, предназначенное руководству, где они выражают свое мнение и приводят обязательные факты. В связи с этим выделяются следующие:

1. Оплата за условия труда остается прежней;
2. Частичный пересмотр территории с вредными условиями труда;
3. Оплата за условия труда не производится.

Руководитель после принятия решения по вопросу условий труда свое решение отправляет в отдел планирования либо в кадровую службу. А кадровая служба, в свою очередь, направляет данное решение в бухгалтерию.

Здесь также есть необходимость в разъяснение сотрудником новых правил оценивания выплаты условий труда.

Пройдемся по проблеме 8 – «Неактивное использование сдельной системы оплаты труда».

Данная проблема рассматривает совместную работу планового подразделения и кадровой службы. Плановый отдел должен передавать руководителю информацию о количестве структурных отделов и количество сотрудников этих отделов для перевода того или иного сотрудника на сдельную систему оплаты труда. К таким сотрудникам относятся: сотрудники, смотрящие за технологическим оборудованием; сотрудники цехов,

занимающиеся изготовлением запасных частей и другие.

Кадровая служба выполняет следующие задачи:

1. Подготовка документов для перехода с повременной системы оплаты труда на сдельную;
2. Сбор информации, содержащий в себе количество отработанных часов отдельным сотрудником;
3. Передача бухгалтерии весь собранный материал о сотрудниках.

Данная проблема также осуществлена на то, чтобы предприятие объяснило сотрудникам, что:

- Сотрудник, выполнивший свою установленную работу получит свою зарплату без каких–либо потерь;
- Сотрудник, не допустивший бракованных продуктов получает больше зарплаты;
- Сотрудник, допустивший бракованную продукцию и, не закончивший свою норму работы не может претендовать на одинаковую зарплату с компетентным сотрудником.

И последняя девятая проблема – «Высокий уровень текучести кадров в непроизводственной сфере».

Рассмотрим этапы работы решения проблемы:

1. осуществить в структурном отделе в взаимоотношении любого сотрудника фото трудового дня;
2. вычислить период деятельности отдельного работника отделения, а также сравнить приобретенные сведения вместе с определенными общепризнанными мерками работы в расчете за 1 штатный минимум;
3. выявить вспомогательные функции, исполняемых различными сотрудниками, а также количества «излишних» штатных сфер деятельности;
4. сократить переизбыток работников. Перераспределить их обязанности между оставшимися при увеличении зарплаты.

Рассмотрим план выполнения данных этапов в таблице 27.

Таблица 27 – Плановая сумма затрат на предлагаемые к реализации мероприятия по росту стимулирующего воздействия на персонал заработной платы по АГМК на 2020 год

Направление расходов	Плановая сумма затрат, тыс. сумов
Разработка системы КРІ для премирования	100 000,00
Разработка обоснования и необходимой документации для внедряемой КРІ	65 000,00

Продолжение таблица 27

Автоматизация процессов сбора и предоставления информации согласно принятой КРІ	250 000,00
Временная доплата (стимулирование) специалистам:	224 100,00
– за проведение фотографии рабочего дня	57 600,00
– за проведение аттестации рабочих мест	66 000,00
– за проведение расчетов (плановый отдел)	26 100,00
– специалистам кадровой службы	26 400,00
– программистам (корректировка баз и программного обеспечения в кадровой службе, плановом отделе и бухгалтерии)	48 000,00
Консультационные услуги	150 000,00
Итого затрат на мероприятия	789 100,00

Общая сумма данных этапов составит 789 100 тыс. сумов.

В этой части 3 главы мы рассмотрели мероприятия и процессы при помощи которых можно устранить возникшие проблемы без вреда предприятию.

### 3.6 Оценка эффективности по внесенным предложениям

Изменения предприятия, которые ожидаются при использовании вышеперечисленных мероприятий:

- Увеличение производительности труда, что принесет высокую прибыль;
- Сокращение сотрудников;
- Уменьшение уровня текучести кадров;
- Уменьшении бракованных товаров;

- Уменьшении получения травм на рабочем месте;
- Высокая прибыль с производства продукции при обычной заработной плате;
- Увеличение среднего размера заработной платы;
- Упад зарплатоемкости;
- Увеличение фондовооруженности и зарплатоотдачи;
- Рост мотивационной функции заработной платы для сотрудников и производства продукции.

Рассмотрим итоговую таблицу по количеству сотрудников в таблице 28.

Таблица 28 – Плановая численность персонала предприятия по АГМК на 2020 год

Показатели	Значение по годам, чел.		Удельный вес, %		Отклонение	
	2019 (факт)	2020 (план)	2019 (факт)	2020 (план)	чел.	уд. вес, %
Управление	1 074	1 052	5,93	5,84	-22	-0,09
Сфера производства	16 532	16 520	91,32	91,72	-12	0,40
Сфера реализации	99	95	0,55	0,53	-4	-0,02
Непроизводственная сфера	398	344	2,20	1,91	-54	-0,29
Итого работников комбината	18 103	18 011	100,00	100,00	-92	0,00

Заметим, что в 2020 году сокращение сотрудников составило 92 человека, из них 54 сотрудников сократились из структурного отдела и непроизводственной деятельности.

Средний размер оплаты труда показан в таблице 29. Выделим, что уровень средней оплаты труда растет.

Таблица 29 – Уровень средней заработной платы по сферам деятельности АГМК на 2020 год

Показатели	Значение по годам, тыс. сумов		Отклонение	
	2019 (факт)	2020 (план)	тыс. сумов	отн., %
Управление	5 206,65	5 500,00	293,35	5,63
Сфера производства	3 581,82	3 890,00	308,18	8,60
Сфера реализации	2 752,10	2 950,00	197,90	7,19
Непроизводственная сфера	2 036,33	2 380,00	343,67	16,88

Высокий рост среднего уровня оплаты труда наблюдается в производственной деятельности – 8,6% и непроизводственной деятельности – 16,88%.

Составим анализ ФОТ за 2020 год (таблица 30).

Таблица 30 – Плановый ФОТ по АГМК на 2020 год

Показатели	Значение по годам, тыс. сумов		Удельный вес, %		Отклонение	
	2019 (факт)	2020 (план)	2019 (факт)	2020 (план)	тыс. сумов	уд. вес, %
Управление	67 103 305	69 432 000	8,49	8,13	2 328 695	-0,35
Сфера производства	710 575 779	771 153 600	89,87	90,32	60 577 821	0,45
Сфера реализации	3 269 495	3 363 000	0,41	0,39	93 505	-0,02
Непроизводст- венная сфера	9 725 512	9 824 640	1,23	1,15	99 128	-0,08
Итого работников комбината	790 674 091	853 773 240	100,00	100,00	63 099 149	0,00

Можем увидеть, что показатели ФОТ за 2019 и 2020 годы практически одинаковые.

Определим сумму себестоимости продукции по анализу ФОТ в таблице 31.

Таблица 31 – Плановый объем себестоимости по АГМК на 2020 год

Показатели	Значение по годам, тыс. сумов		Удельный вес, %		Отклонение	
	2019 (факт)	2020 (план)	2019 (факт)	2020 (план)	тыс. сумов	уд. вес, %
Материальные затраты	1298721652	1301792570	42,30	41,32	3 070 918	-0,98
Оплата труда	710 575 779	771 153 600	23,14	24,47	60 577 821	1,33
Взносы во внебюджетные фонды	216 188 171	231 346 080	7,04	7,34	15 157 909	0,30
Амортизация	49 790 256	50 569 374	1,62	1,60	779 118	-0,02
Прочие затраты	795 218 020	796 007 120	25,90	25,26	789 100	-0,64
Итого себестоимость	3070493878	3150868744	100,00	100,00	80 374 866	0,00

Уровень себестоимости в 2020 по сравнению с 2019 годом осталась неизменной.

Таблица 32 – Прогнозные показатели по АГМК на 2020 год

Показатели	Значение по годам, тыс. сумов		Отклонение	
	2019 (факт)	2020 (план)	тыс. сумов	отн., %
Выручка	9 133 655 393	9 935 730 206	802 074 813	8,78

Продолжение таблица 32

Производственная себестоимость	3 070 493 878	3 150 868 744	80 374 866	2,62
Валовая прибыль	6 063 161 515	6 784 861 462	721 699 947	11,90
Доля ФОТ в себестоимости	23,14	24,47	1,33	5,76
Численность персонала	18 103	18 011	-92	-0,51
Среднегодовая численность персонала	18 200	18 057	-143	-0,78
ФОТ	790 674 091	853 773 240	63 099 149	7,98
Производительность труда	501 862,98	550 242,58	48 379,59	9,64
Средняя годовая заработная плата	43 444,82	47 282,12	3 837,30	8,83
Стоимость основных фондов	4 788 936 847	4 823 645 006	34 708 160	0,72
Фондовооруженность	263 135,63	267 134,35	3 998,73	1,52
Зарплатоотдача	11,55	11,64	0,09	0,74
Зарплатоемкость	0,087	0,086	-0,001	-0,74
Прибыль в расчете на 1 работника	333 149,90	375 746,88	42 596,99	12,79
Уровень брака	0,100	0,093	-0,007	-7,30
Уровень производственного травматизма	0,30	0,27	-0,03	-10,69

При правильном проведении мероприятий предприятие достигнет баланса, а в лучшем случае экономического роста.

Сделаем небольшой вывод по третьей главе.

1. При изучении сферы деятельности АГМК и составления анализа ФОТ нашлись проблемы, который снижают мотивационную функцию оплаты труда.

2. Для устранения выявленных проблем были предложены ряд мероприятий, затраты на которые составили около 790 млн. сумов.

3. В рациональном применении данных мероприятий предприятию получится улучшить свои количественные и качественные результаты, а также поднять уровень мотивационной функции заработной платы.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
Д-3Б7Б	Нодирова Нигинахон Лутфуллаевна

<b>Школа</b>	<b>инженерного предпринимательства</b>	<b>Отделение (НОЦ)</b>	
<b>Уровень образования</b>	Бакалавр	<b>Направление/специальность</b>	38.03.01 Экономика

<b>Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:</b>	
<p><i>1. Описание организационных условий реализации социальной ответственности – заинтересованные стороны (стейкхолдеры) программ социальной ответственности организации, проекта, инновационной разработки, на которых они оказывают воздействие;</i></p> <p><i>– стратегические цели организации, проекта, внедрения инновации, которые нуждаются в поддержке социальных программ;</i></p> <p><i>– цели текущих программ социальной ответственности организации</i></p>	<p>1. Рабочее место экономиста в АО «Алмалыкский ГМК». Вредные и опасные факторы: ионизирующее излучение от ПК и офисной техники, падение предметов с высоты, снижение зрения, гиподинамия, скачки артериального давления, средечно-сосудистые заболевания. Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальная. Исходные данные для составления раздела: Данные официального сайта АО «Алмалыкский ГМК».</p> <p>2. Данные отчетов о мерах социальной ответственности предприятия.</p>
<p><i>2. Законодательные и нормативные документы</i></p>	<p>1. Нормативные акты в сфере трудового права РУ.</p> <p>2. Коллективный договор АО «Алмалыкский ГМК»</p> <p>3. Локальные нормативные акты АО «Алмалыкский ГМК».</p>
<b>Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке</b>	

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</li> <li>– системы организации труда и его безопасности;</li> <li>– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>– системы социальных гарантий организации;</li> <li>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>	<p>1. Анализ факторов программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК».</p> <p>2. Стейкхолеры программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»</p> <p>3. Затраты на программы корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»</p>
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие охране окружающей среды;</li> <li>– взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>– спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>– влияние разработки, проекта, инновации на стейкхолдеров</li> <li>– влияние разработки, проекта, инновации на окружающую среду, возможное содействие охране окружающей среды;</li> <li>– ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров),</li> <li>– готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</li> </ul>	<p>1. Получаемые стейкхолдерами программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» социальные и экономические блага</p> <p>2. Краткая характеристика программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» социальные и экономические блага.</p> <p>3. План затрат АО «Алмалыкский ГМК» на программы корпоративной социальной ответственности в 2019 – 2021 гг.</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <p>анализ правовых норм трудового законодательства;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;</li> </ul> <p>анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</p>	<p>1. План затрат АО «Алмалыкский ГМК» на программы корпоративной социальной ответственности в 2020 – 2022 гг.</p>
<p><b>Перечень графического материала:</b></p>	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Табличные данные «Алмалыкский ГМК» в 2019 гг. Рисунок 18 – Динамика затрат на реализацию программ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» в 2019 – 2021 гг.</p>

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Черепанова Наталья Владимировна	к.ф.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б7Б	Нодирова Нигинахон Лутфуллаевна		

#### 4. Корпоративно–социальная ответственность

Задачей АГМК является разработка и реализация предпринимательской социальной ответственности. Направлениями социальной ответственности являются:

- сотрудники предприятия;
- семья каждого сотрудника предприятия;
- экология;
- справедливая соревновательная борьба;
- связь с обществом.

Каждое вышеуказанное направление имеет свои под направления.

Подгруппами направления «Сотрудники предприятия» выступают:

1. Прохождение сотрудниками раз в год повышение квалификации;
2. Возможность сотрудникам подниматься по карьерной лестнице;
3. Периодическое улучшение системы охраны труда;
4. Контролирование здоровья сотрудника;
5. Предоставление отдыха, досуга и духовного развития персонала;
6. Улучшение гражданской позиции сотрудника.

Разработанные мероприятия для направления «семья каждого сотрудника предприятия»:

1. Предоставление детям сотрудников комбината детский отдых;
2. Создание духовного времяпровождения для семьи сотрудника предприятия;
3. Медицинская помощь семье сотрудника предприятия.

Направление «Экология» включает следующие мероприятия:

1. Модернизация оборудования на более экологически развитое;
2. При нарушении вреда окружающей среде выплата компенсации;
3. Организация процесса производства, не допуская вреда окружающей среде.

Ознакомимся с действиями по направлению «Справедливая

соревновательная борьба»:

1. Улучшение производительности труда в целях роста уровня качества продукции, более чистой экологии и спада себестоимости товара.

2. Каждый год преодоления аудита управления предприятием в целях демонстрации заинтересованной стороне политику открытости, убеждения инвесторов, партнер и других связанных сторон в честности и справедливости соревновательной борьбы комбината.

Изучим этапы последнего направления «Связь с обществом»:

1. Меценатство (благотворительность);

2. Заинтересованность в городских мероприятиях.

Мы кратко рассмотрели основу каждого направления. Теперь проанализируем их и составим таблицу 1, где укажем стейкхолдеров. Стейкхолдеры – получатели общественной и экономической выгоды.

Таблица 33 – Стейкхолдеры проводимой предприятием политики корпоративной социальной ответственности

Внутренние стейкхолдеры	Внешние стейкхолдеры
Персонал предприятия	Местное общество
Студенты (перспективные работники предприятия)	Власти г. Алмалык
Семьи персонала предприятия	Контролирующие органы
Потребители продукции предприятия	
Получатели спонсорской и благотворительной помощи	

Из приведенного анализа в таблице 1 заметим, что АГМК свою социальную ответственность направляет и внутренним, и внешним стейкхолдерам.

Рассмотрим группы стейкхолдеров, направленных на социальную ответственность учреждения.

Рассмотрим рисунок 18 общественные и экономические выгоды, получаемые сотрудником.

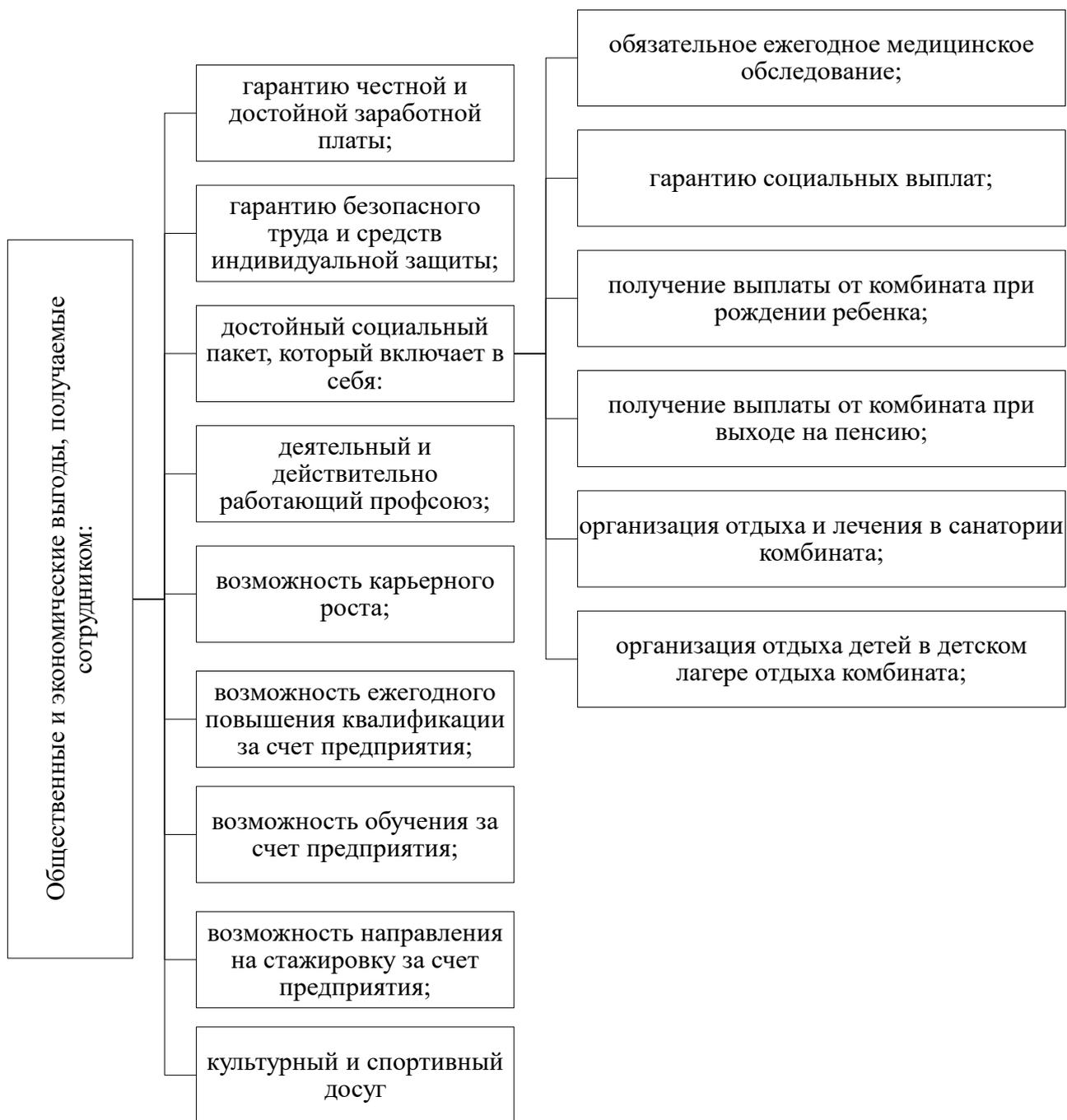


Рисунок 18 – Общественные и экономические выгоды, получаемые сотрудником

Специалисты после окончания ВУЗов могут стать стейкхолдерами в случаи, если:

1. Они обучались или стажировались за капитал предприятия;
2. Они были обладателями стипендии, выплачиваемой предприятием.

Семьи сотрудников считаются прямыми стейкхолдерами, потому что предприятием основаны следующие мероприятия:

<p>Основанные предприятием мероприятия для членов семьи сотрудника:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• отдых работников предприятия вместе с членами их семей в корпоративном санатории;</li> <li>• профилактическое лечение членов семей работников предприятия в корпоративном санатории;</li> <li>• возможность культурно развиваться не только работникам предприятия, но и членам их семей в принадлежащем предприятию Дворце культуры «Металлург»;</li> <li>• возможность физически совершенствоваться не только работникам предприятия, но и членам их семей в принадлежащем предприятию спортивном комплексе;</li> <li>• дети работников предприятия в период каникул отдыхают в 5 принадлежащих предприятию летних оздоровительных лагерях.</li> </ul>

Рисунок 19 – Мероприятия, основанные АГМК для семьи сотрудника

Покупатели продукции также являются прямыми стейкхолдерами, потому что:

1. Предприятие периодически совершенствует свою продукцию;
2. Проводятся работы по спаду себестоимости товаров;
3. Улучшаются договорная работа и политика расчетов.

Получатели спонсорской и благотворительной помощи также относятся к прямым стейкхолдерам, поскольку напрямую получают от комбината помощь в трудной для них жизненной ситуации.

Региональное общество считается непрямым стейкхолдером политической деятельности коллективной общественной ответственности компании, так как реализуя проекты, объединение создает спокойную жизнедеятельность людей. Этим улучшает социальное и экономическое положение в регионе.

Правительство Алмалыка тоже считается непрямым стейкхолдером, так как работа комбината согласно осуществлению проектов общественной ответственности освобождает правительство с доли расходов на общественную помощь жителям.

Таблица 34 – Реализуемые предприятием в 2019–2021 гг. программы корпоративной социальной ответственности

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации	Ожидаемый результат от реализации
Персонал	Социальные инвестиции	Персонал предприятия	Ежегодно с 01 января по 31 декабря включительно	Улучшение здоровья персонала Обучение персонала ТБ рабочих мест и пр.
Молодые специалисты	Социальные инвестиции	Студенты Молодые специалисты	Ежегодно с 01 января по 31 декабря включительно	Обучение перспективных студентов Развитие карьеры и профессиональных навыков молодых специалистов
Семья	Социальные инвестиции	Персонал Семьи персонала Общество в целом	Ежегодно с 01 января по 31 декабря включительно	Улучшение качества жизни Развитие творческого потенциала работников и членов их семей
Экология	Социальные инвестиции	Общество Экологи Власти региона Контролирующие органы	Ежегодно с 01 января по 31 декабря включительно	Сохранение экологии в регионе Качество жизни местного населения
Спонсорство и благотворительность	Социальные инвестиции	Общество Власти региона Нуждающиеся в помощи люди	Ежегодно с 01 января по 31 декабря включительно	Сохранение социального благополучия в регионе

В таблице 34 указаны 5 направлений социальной ответственности АГМК.

Таблица 35 – Затраты на реализацию предприятием в 2019–2021 гг. программ корпоративной социальной ответственности

Наименование мероприятия	Объем затрат, млн. сум.			Темп прироста, %		
	2017	2018	2019	2018/2017	2019/2018	2019/2017
Сотрудники	219,84	222,75	229,86	1,32	3,19	4,56
Молодые специалисты	102,89	110,67	115,01	7,56	3,92	11,78
Семья	104,18	116,83	126,26	12,14	8,07	21,19
Экология	374,75	380,60	395,75	1,56	3,98	5,60
Спонсорство и благотворительность	75,00	78,00	80,00	4,00	2,56	6,67
Итого	876,66	908,85	946,88	3,67	4,18	8,01

В таблице 35 можно увидеть, что расходы на программы социальной ответственности на 2017–2019 годы увеличились на 8%. Ежегодный прирост расходов равен 4%.

Наибольшая доля расходов приходится на сотрудников, что составляет 24,28%, экологию – 41,80% и семью – 13,33%. Рассмотрим рисунок 20.

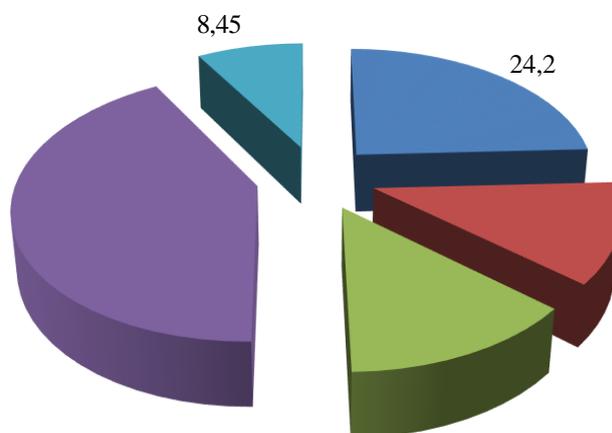


Рисунок 20 – Структура затрат предприятия в 2019 г. на реализацию программ корпоративной социальной ответственности, %

Рассмотрим в таблице 4 запланированные объемы расходов на выполнение мероприятий социальной ответственности.

Таблица 36 – Плановые объемы затрат на реализацию предприятием в 2022–2024 гг. программ корпоративной социальной ответственности

Наименование	Объем затрат, млн. сум.	Темп прироста, %
--------------	-------------------------	------------------

мероприятия	2022	2023	2024	2023/2022	2023/2022	2024/20223
Персонал	304,93	310,85	370,00	1,94	19,03	21,34
Молодые специалисты	120,50	125,60	138,80	4,23	10,51	15,19
Семья	138,10	140,60	145,00	1,81	3,13	5,00
Экология	402,70	405,00	410,00	0,57	1,23	1,81
Спонсорство и благотворительност ь	90,00	95,00	100,00	5,56	5,26	11,11
Итого	1 056,23	1 077,05	1 163,80	1,97	8,05	10,18

Расчеты в таблице предполагают рост расходов за 2022–2024 на выполнение мероприятий социальной ответственности на 10,18%.

Рассмотрим диаграмму на рисунке 21.

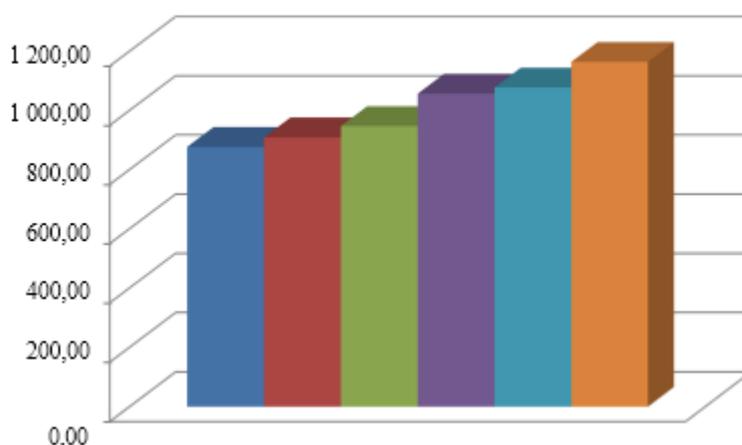


Рисунок 21 – Динамика объемов затрат предприятия в 2020–2025 гг. на реализацию программ корпоративной социальной ответственности

Приведем выводы по системам социальной ответственности, которую рассматривает АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат»:

1. Каждый год комбинат работает над системой ответственности с учетом пяти основных ее направлений. К стейкхолдерам относятся сотрудники комбината, их семьи, а также другие лица, пользующиеся благами АГМК.

2. Каждый год преодолении аудита управления предприятием в целях демонстрации заинтригованной стороне политику открытости, убеждения инвесторов, партнер и других связанных сторон в честности и справедливости соревновательной борьбы комбината. Также указывают им различного вида помощь.

3. Система социальной ответственности АГМК приемлема. Она учитывает интересы и прямых, и непрямых стейкхолдеров.

Социальная ответственность также приносит благоприятные результаты:

- Сотрудники заинтересовываются в своей работе;
- Появление новых инвесторов;
- Снисхождение со стороны правительства.

С финансовой точки зрения комбинат несет с каждым годом все больше расходов на мероприятия при социальной ответственности.

Пользуемая система социальной ответственности АГМК не показала недостатки.

Рекомендации АГМК:

1. Увеличивать мероприятия в рамках системы социальной ответственности;
2. Постепенный рост финансирования социальной ответственности;
3. Разработка систем по различным направления для завлечения сотрудников в комбинат.

## **Заключение**

Заработная плата – плата в форме денег или продуктов, которая выплачивается работодателем работнику того или иного предприятия за выполненный им труд, которая не удерживает налог и другие вычитания. Она бывает основной и дополнительной. Выделяется две формы: сдельная и номинальная. Ставки подразделяются на тарифные, бестарифные и смешанные.

Экономическая литература включает в себя две системы оплаты труда: марксистская и западная. Наиболее известным и используемым считается западная система оплаты труда. Оплата труда классифицируется на номинальную и реальную.

Функции заработной платы в рыночной экономики: мотивационная, воспроизводственная, статусная, управляющая, социальная и производственно–долевая. Динамика реальной заработной платы зависит от уровня экономики страны и его населения.

Перед выбором формы и системы оплаты труда предприятие должно учитывать свои масштабы и уровень производства продукции.

В современном мире регулирование государством заработной платы очень важно, в особенности для экономически развитых стран. При регулировании оплатой труда государство пользуется с такими инструментами, как: МРОТ, индексация заработной платы, утверждение порядка оплаты, надбавки. Помимо этого, используются методы индикативного воздействия и методы законодательного регулирования.

За основу практической части исследовательской работы был взят один из крупнейших комбинатов РУз АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат». В 2019–2021 годы из–за модернизации оборудования большое количество сотрудников комбината попало под сокращение. Несмотря на это качество работы сотрудников возросло на новый уровень, к тому же индекс текучести кадров стала невысокой.

Комбинат использует сдельную и повременную системы оплаты труда. В структуре ФОТ часто используемым является повременная система оплаты труда, и составляет около 75%. В структуре ФОТ наиболее популярными считаются расчёт, учитывая оклад и мотивационные выплаты. Годовые и ежеквартальные премии выдаются чаще всего

Большая часть в строении ФОТ приходится на производственную деятельность и управление. В этих же сферах деятельности наблюдается высокий рост средней оплаты труда.

При изучении сферы деятельности АГМК и составления анализа ФОТ нашлись проблемы, которые снижают мотивационную функцию оплаты труда. Для устранения выявленных проблем были предложены ряд мероприятий, затраты на которые составили около 790 млн. сумов.

В рациональном применении данных мероприятий предприятию получится улучшить свои количественные и качественные результаты, а также поднять уровень мотивационной функции заработной платы.

## Список использованных источников

1. Абузярова Н.А. Институциональные экономико–социальные проблемы заработной платы в России /Н.А. Абузярова // Законодательство и экономика. – 2016. – № 10. – 185 с.
2. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно–практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова.– Москва: Проспект, 2018. – 150 с.
3. Акимова Е.В. Заработная плата и ее роль в экономике /Е.В. Акимова // Планово–экономический отдел. – 2015. – № 6. – 187 с.
4. Атамазова А.А. Заработная плата: ее роль и функции /А.А. Атамазова // Молодой ученый. – 2016. – № 16. –238 с.
5. Музыченко В.В. Мастер–класс по управлению персоналом /В.В. Музыченко. – М.: ГроссМедиа, 2018. – 648 с.
6. Баташева М.А. Заработная плата, ее функции и роль в повышении производительности труда /М.А. Баташева // Молодой ученый. – 2017. – № 10. – С. 519– 522.
7. Ибрагимова А. Что нужно учесть при составлении положения о премировании работников /А. Ибрагимова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2019. – № 3. – С. 55–63.
8. Абалдуев В.А. Концепция правового регулирования минимальной заработной платы в России /В.А. Абалдуев // Российский юридический журнал. – 2019. –№ 6. –С. 105–114.
9. Водопьянов И.В. Управленческий и производственный учет на промышленных предприятиях / И.В. Водопьянов. – М.: Проспект, 2017. – 208 с.
10. Головина, С.Ю. О правовом содержании категории «минимальный размер оплаты труда» /С.Ю. Головина, Н.М. Саликова // Российский юридический журнал. – 2018. – № 5. – С. 105–114.
11. Греченков А.А. Концептуальные вопросы рабочего времени:

- сравнительно–правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств – участников Содружества Независимых Государств /А.А. Греченков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 6. – С. 42–46.
12. Филина Ф.Н. Все о работе директора по кадрам: лучшие кадровые решения /Ф.Н. Филина. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. – 304 с.
13. Гриценко М.Ю. Понятие и сущностные функции заработной платы/М.Ю. Гриценко // Молодой ученый. – 2019. – №20. – С. 302–303.
14. Жуков А.Л. Сущность стимулирования труда и мотивации персонала, цель и задачи их аудита /А.Л. Жуков // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2018.– № 4. – С. 38–43.
15. Бугров Л.Ю. Изменение трудового договора в связи с охраной здоровья работников /Л.Ю. Бугров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016.– № 2. – С. 9–18.
16. Зокирова Н.К. Механизм регулирования трудовых отношений: общие принципы и особенности Узбекистана /Н.К. Зокирова// Трудовое право. – 2019. – № 6. – С. 58–61.
17. Берг О. Мотивация на «ура» /О. Берг // Кадровый вопрос: электрон. журн. – 2016. – № 8. – С. 31–66.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров и др.; под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2018. – 928 с.
19. Бурханова Л.М. Правовое регулирование договора о возмездном оказании услуг по гражданскому праву Республики Узбекистан и некоторые вопросы его совершенствования /Л.М. Барханова// Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2018. – № 4. – С. 132– 138.
20. Савина С.В. Организация оплаты труда работников на предприятиях реального сектора экономики /С.В. Савина // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2016. – № 3. – С. 58–65.
21. Кудратов З.Г. Перспективы развития рынка труда в Узбекистане /З.Г. Кудратов // Молодой ученый. – 2016. – № 11. – С. 793–795.

22. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учеб. Пособие / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – М.: Прометей, 2018. – 584 с.
23. Шапиро С.А. Мотивация /С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. – 224 с.
24. Кучина Ю.А. О формировании специальной части Основ трудового законодательства ЕврАзЭС /Ю.А. Кучина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 3. – С. 33–34.
25. Савина С.В. Мировой и отечественный опыт стимулирования труда /С.В. Савина // Международная экономика. – 2019. – № 10. – С. 9–17.
26. Моздор С.В., Пономарева Г.Т. Роль стимулирующей функции заработной платы /С.В. Моздор, Г.Т. Пономарева // Молодой ученый. – 2018. – №11. – С. 215–218.
27. Набойсенко Д.В. Судебная защита стимулирующих выплат /Д.В. Набойсенко// Консультант. – 2018. – № 1. – С. 17–21.
28. Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности /В.Г. Сойфер // Трудовое право. – 2018. – № 10. – С. 89–99.
29. Новикова Е. Споры в Германии по вопросам оплаты труда /Е. Новикова// Трудовое право. – 2018. – № 4. – С. 69–80.
30. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России /С.В. Колобов, Ю.С. Сергеенко. – М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
31. Правовое регулирование социально–трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография /И.В. Войтковская, А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова и др.; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, Е.В. Сыченко. М.: Юстицинформ, 2019. – 320 с.
32. Савина С.В. Особенности и новые подходы организации оплаты труда в условиях развития рыночных отношений /С.В. Савина // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2017. – № 7. – С. 40–42.
33. Савина С. Три модели стимулирования труда персонала /С.В. Савина //

Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2018. – № 12. – С. 122–126.

34. Иванчина Ю.В. Влияние функций трудового права на интеграцию национальных систем трудового права на Европейско–Азиатском правовом пространстве /Ю.В. Иванчина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 3. – С. 40–44.

35. Саликова Н.М. Об установлении минимальных государственных стандартов в области оплаты труда в государствах – членах ЕврАзЭС /Н.М. Саликов// Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 44–48.

36. Смоляров М. Работникам показали их место /М. Смоляров // ЭЖ–Юрист.– 2017. – № 20. – С. 13.

37. Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании /И.А. Филипова // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – № 1. – С. 137–142.

38. Филина Ф.Н. Все сложные кадровые вопросы /Ф.Н. Филина. – М.: ГроссМедиа, 2019. – 556 с.

39. Цимерман Ю.С. Государство и экономика /Ю.С. Цимерман// Предпринимательское право. – 2019. – № 4.– С. 5–8.

40. Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в регулировании оплаты и стимулирования труда /Т.А. Сошникова// Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 14–18.

41. Сарыбаева А. Что из себя представляет экономика Узбекистана. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://moneymakerfactory.ru/biznes-idei/ekonomika-uzbekistana/> (дата обращения 26.02.2020)

42. Минимальная зарплата, минимальная пенсия в Узбекистане в 2020 году. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.goldenpages.uz/zarplata/> (дата обращения 24.02.2022)

43. Сайдахмедов С.И. Труд в законодательстве России и Узбекистана /С.И. Сайдахмедов// Вопросы теории практики управления. – 2019. – № 6. – С. 39–45.

44. Попкова Е. Средняя заработная плата в Республике Узбекистан. –

[Электронный ресурс] . – URL: <https://migrantvisa.ru/zarplata/srednjaja-zarplata-v-uzbekistane/> (дата обращения 26.02.2022)

45. Зарплата в Узбекистане и в других странах мира. Какие зарплаты позволят жить достойно? – [Электронный ресурс]. – URL: <https://bn24.uz/2019/11/18/zarplata-v-uzbekistane-i-v-drugih-stranah-mira-kakie-zarplaty-pozvoljat-zhit-dostojno/> (дата обращения 01.03.2022)

– Экономические и социальные реформы в Узбекистане набрали обороты.[Электронный ресурс]. – URL: <https://finance.rambler.ru/other/42743271-ekonomicheskie-i-sotsialnye-reformy-v-uzbekistane-nabrali-oboroty/> (дата обращения 26.02.2022)

46. Методика расчета заработной платы в Республике Узбекистан. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.bss.uz/article/36-metodika-rascheta-zarabotnoy-platy-v-uzbekistane/> (дата обращения 26.02.2022)

47. Митина В. Уровень заработных плат в Узбекистане: аутсайдер в СНГ. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://zarabativaem.com/uroven-zarabotnyih-plat-v-uzbekistane-skolko-poluchayut-spetsialisti/> (дата обращения 05.03.2022) г. С изменениями в соответствии с Законом РУз от 09.01.2019 г. № ЗРУ–

514. – [Электронный ресурс]. – URL: [http://fmc.uz/legisl.php?id=k\\_trud](http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud) (дата обращения 16.02.2020)

48. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 16.12.2019). – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online/> (дата обращения 16.02.2022)

**Приложение А**  
**(рекомендованное)**

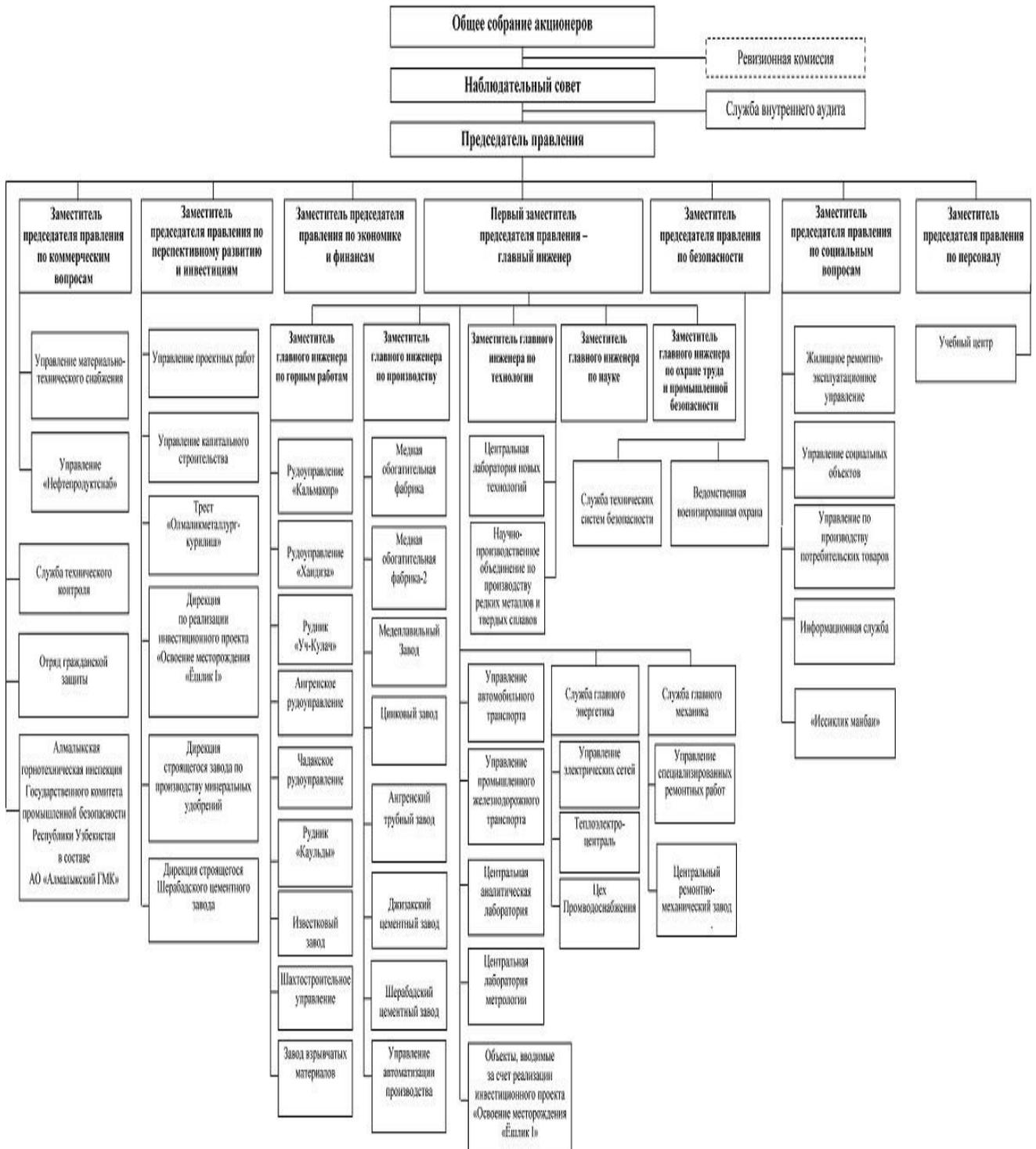
**Рейтинг стран мира по уровню средней заработной платы в 2022 году**

	Название государства	Уровень средней зарплаты в месяц	Уровень средней зарплаты в год в USD
1	Швейцария	6244	74928
2	Дания	6192	74304
3	Люксембург	5854	70240
4	Норвегия	5455	65400
5	Исландия	5436	65232
6	Германия	4392	52704
7	Япония	3998	47976
8	Бельгия	3930	47160
9	США	3921	47052
10	Финляндия	3908	46896
11	Сингапур	3782	45384
12	Ирландия	3671	44052
13	Андорра	3388	40656
14	Новая Зеландия	3354	40248
15	Австралия	3346	40125
16	Франция	3332	39984
17	Нидерланды	3238	38856
18	Багамские Острова	3189	38268
19	Канада	3151	37812
20	Израиль	3064	36768
21	Республика Корея	2964	35568
22	Австрия	2940	35280
23	Швеция	2893	34716
24	Сан-Марино	2843	34116
25	Италия	2726	32712
26	Великобритания	2703	32436
27	Гонконг	2196	26352
28	Испания	2133	25596
29	Республика Кипр	2126	25512
30	Словения	1914	22968
31	Мальта	1783	21396
32	Эстония	1560	18720
33	Китайская Республика	1545	18540
34	Чехия	1454	17448
35	Бахрейн	1426	17112
36	Панама	1422	17064
37	Литва	1419	17028
38	ЮАР	1415	16980

39	Португалия	1288	15456
40	Словакия	1283	15396
41	Польша	1253	15036
42	Латвия	1217	14604
43	Греция	1203	14436
44	Венгрия	1187	14244
45	Румыния	1186	14232
46	Чили	1074	12888
47	Аргентина	1061	12732
48	Уругвай	1006	12072
49	КНР	995	11940
50	Турция	961	11532
51	Хорватия	955	11460
52	Черногория	843	10116
53	Босния и Герцеговина	822	9864
54	Россия	788	9456
55	Малайзия	712	8544
56	Болгария	710	8520
57	Республика Македония	699	8388
58	Ботсвана	633	7596
59	Косово	596	7152
60	Бразилия	552	6624
61	Белоруссия	545	6540
62	Перу	543	6516
63	Сербия	537	6444
64	Маврикий	511	6132
65	Казахстан	486	5832
66	Албания	483	5796
67	Таиланд	467	5604
68	Украина	460	5520
69	Грузия	458	5496
70	Эквадор	450	5400
71	Молдавия	437	5244
72	Монголия	434	5208
73	Мексика	401	4812
74	Армения	378	4536
75	Азербайджан	346	4152
76	Никарагуа	339	4068
77	Алжир	335	4020
78	Киргизия	253	3036
79	Вьетнам	241	2892
80	Филиппины	200	2400
81	Узбекистан	184	2208
82	Сенегал	170	2040
83	Бангладеш	158	1896
84	Танзания	158	1896
85	Таджикистан	155	1860
86	Индия	119	1428
87	Куба	30	360

## Приложение Б (обязательное)

### Организационная структура Алмалыкский ГМК



**Приложение В**  
(обязательное)

**Данные финансовой отчетности Алмалыкский ГК (извлечение)**  
**Таблица В.1– Отчет о финансовом положении (бухгалтерский баланс)**

Статьи	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
<b>АКТИВЫ</b>			
Внеоборотные активы			
Основные средства по остаточной стоимости	2 598 727 667	3 209 510 642	6 368 363 051
Нематериальные активы	27 473 752	24 932 312	0
Финансовые активы - инвестиции в дочерние предприятия	3 611 223	4 685 365	4 688 366
Финансовые активы - инвестиции в ассоциированные предприятия	58 990 325	62 640 104	126 710 718
Финансовые активы, оцениваемые по справедливой стоимости	25 646 783	29 377 385	61 244 187
Финансовые инвестиции - долевыми инструментами	84 051 043	61 222 205	19 377 385
Капитальные вложения в основные средства	217 408 522	1 038 473 901	1 259 174 581
Биологические активы	6 771 648	9 016 605	8 270 394
Отложенный налог	0	15 895 330	0
Долгосрочная дебиторская задолженность	251 112 708	381 910 333	294 269 383
Итого внеоборотных активов	3 273 793 671	4 837 664 182	8 142 098 065
Оборотные активы			
Запасы	958 758 546	1 703 755 018	2 523 899 478
Торговая и прочая дебиторская задолженность	31 709 831	675 127 252	906 443 723
Денежные средства	16 778 030	217 868 373	1 596 357 602
Прочие активы	356 507 789	1 032 806 938	1 100 054 783
Итого оборотных активов	1 363 754 196	3 629 557 581	6 126 755 586
<b>ИТОГО АКТИВЫ</b>	<b>4 637 547 867</b>	<b>8 467 221 763</b>	<b>14 268 853 651</b>

Статьи	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
<b>КАПИТАЛ</b>			
Уставный капитал	563 497 118	576 950 346	535 784 953
Нераспределенная прибыль	2 186 673 298	2 284 572 194	4 612 366 618
Итого капитал	2 750 170 416	2 861 522 540	5 148 151 571
Долгосрочные обязательства			
Отложенные налоговые обязательства	604 644	0	42 502 286
Долгосрочная кредиторская задолженность	34 170 838	1 080 877	586 551 489
Долгосрочные кредиты	1 554 061 418	4 140 051 521	4 845 664 677
Итого долгосрочных обязательств	1 588 836 900	4 141 132 398	5 474 718 452
Текущие обязательства			
Торговая и прочая кредиторская задолженность	42 598 343	339 839 385	2 211 932 910
Текущая часть долгосрочных кредитов	53 577 218	768 173 141	269 822 569
Начисленные обязательства	52 780 348	48 169 903	223 788 361
Краткосрочные кредиты	67 907 697	885 149	304 033 812
Налоговые обязательства	81 676 945	307 499 247	636 405 976
Итого краткосрочных обязательств	298 540 551	1 464 566 825	3 645 983 628
<b>ИТОГО КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>	<b>4 637 547 867</b>	<b>8 467 221 763</b>	<b>14 268 853 651</b>

Таблица В.2 – Отчет о совокупном доходе

Статьи	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Чистая выручка	2 979 506 386	5 273 160 334	9 133 655 393
Себестоимость	1 528 876 348	1 694 197 642	3 070 493 878
Валовая прибыль	1 450 630 038	3 578 962 692	6 063 161 515
Расходы по реализации	17 537 390	31 291 599	44 463 069
Административные расходы	70 267 702	90 516 467	212 280 417
Операционные расходы	843 981 293	1 339 695 982	3 197 411 907
Прочие доходы	181 887 028	355 649 448	128 771 076
Операционная прибыль	700 730 681	2 473 108 092	2 737 777 198
Доходы от курсовых разниц	58 684 560	1 463 034 800	415 099 763
Доходы в виде дивидендов	2 913 850	3 954 347	14 906 077
Доходы в виде процентов	650 994	870 059	1 975 321
Прочие финансовые доходы	364 578	23 515 780	53 031
Расходы в виде процентов	203 708 387	75 818 516	117 838 991
Убытки от курсовых разниц	102 469 842	3 193 146 991	546 105 040
Прибыль / Убыток до налогообложения	457 166 434	695 517 571	2 505 867 359
Налог на прибыль	29 052 208	607 163 500	364 535 658
Прочие налоги с прибыли	264 421 755	60 000 000	1 210 784 436
Чистая прибыль / убыток	163 692 471	28 354 071	930 547 265
Прочий совокупный доход	0	0	0
Итого совокупный доход	163 692 471	28 354 071	930 547 265

**Приложение Г**  
(обязательное)

**Расчетные аналитические таблицы**

Таблица Г.1 – Горизонтальный анализ активов баланса

Статьи	Год			Отклонение			
	2019	2020	2021	2020/2019		2021/2020	
				тыс. сумов	%	тыс. сумов	%
<b>АКТИВЫ</b>							
Основные средства	2 598 727 667	3 209 510 642	6 368 363 051	610 782 975	23,50	3 158 852 409	98,42
Нематериальные активы	27 473 752	24 932 312	0	-2 541 440	-9,25	-24 932 312	-
Финансовые активы	88 248 331	96 702 854	192 643 271	8 454 523	9,58	95 940 417	99,21
Финансовые инвестиции - долевые инструменты	84 051 043	61 222 205	19 377 385	-22 828 838	-27,16	-41 844 820	-68,35
Капитальные вложения	217 408 522	1 038 473 901	1 259 174 581	821 065 379	377,66	220 700 680	21,25
Биологические активы	6 771 648	9 016 605	8 270 394	2 244 957	33,15	-746 211	-8,28
Отложенный налог	0	15 895 330	0	15 895 330	-	-15 895 330	-
Долгосрочная дебиторская задолженность	251 112 708	381 910 333	294 269 383	130 797 625	52,09	-87 640 950	-22,95
Итого внеоборотных активов	3 273 793 671	4 837 664 182	8 142 098 065	1 563 870 511	47,77	3 304 433 883	68,31
Запасы	958 758 546	1 703 755 018	2 523 899 478	744 996 472	77,70	820 144 460	48,14
Торговая и прочая дебиторская задолженность	31 709 831	675 127 252	906 443 723	643 417 421	2 029,08	231 316 471	34,26
Денежные средства	16 778 030	217 868 373	1 596 357 602	201 090 343	1 198,53	1 378 489 229	632,72
Прочие активы	356 507 789	1 032 806 938	1 100 054 783	676 299 149	189,70	67 247 845	6,51
Итого оборотных активов	1 363 754 196	3 629 557 581	6 126 755 586	2 265 803 385	166,14	2 497 198 005	68,80
<b>ИТОГО АКТИВЫ</b>	<b>4 637 547 867</b>	<b>8 467 221 763</b>	<b>14 268 853 651</b>	<b>3 829 673 896</b>	<b>82,58</b>	<b>5 801 631 888</b>	<b>68,52</b>

Продолжение таблицы Г.1

Статьи	Год			Отклонение			
	2019	2020	2021	2020/2019		2021/2020	
				тыс. сумов	%	тыс. сумов	%
<b>ПАССИВЫ</b>							
Уставный капитал	563 497 118	576 950 346	535 784 953	13 453 228	2,39	-41 165 393	-7,13
Нераспределенная прибыль	2 186 673 298	2 284 572 194	4 612 366 618	97 898 896	4,48	2 327 794 424	101,89
Итого капитал	2 750 170 416	2 861 522 540	5 148 151 571	111 352 124	4,05	2 286 629 031	79,91
Долгосрочные обязательства	1 588 836 900	4 141 132 398	5 474 718 452	2 552 295 498	160,64	1 333 586 054	32,20
Торговая и прочая кредиторская задолженность	42 598 343	339 839 385	2 211 932 910	297 241 042	697,78	1 872 093 525	550,88
Текущая часть долгосрочных кредитов	53 577 218	768 173 141	269 822 569	714 595 923	1 333,77	-498 350 572	-64,87
Начисленные обязательства	52 780 348	48 169 903	223 788 361	-4 610 445	-8,74	175 618 458	364,58
Краткосрочные кредиты	67 907 697	885 149	304 033 812	-67 022 548	-98,70	303 148 663	34 248,32
Налоговые обязательства	81 676 945	307 499 247	636 405 976	225 822 302	276,48	328 906 729	106,96
Итого краткосрочных обязательств	298 540 551	1 464 566 825	3 645 983 628	1 166 026 274	390,58	2 181 416 803	148,95
Итого обязательства	1 887 377 451	5 605 699 223	9 120 702 080	3 718 321 772	197,01	3 515 002 857	62,70
<b>ИТОГО КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>	<b>4 637 547 867</b>	<b>8 467 221 763</b>	<b>14 268 853 651</b>	<b>3 829 673 896</b>	<b>82,58</b>	<b>5 801 631 888</b>	<b>68,52</b>

Таблица Г.2 – Вертикальный анализ баланса

Статьи	Удельный вес по годам, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Основные средства по остаточной стоимости	56,04	37,91	44,63	-18,13	6,73
Нематериальные активы	0,59	0,29	0,00	-0,30	-0,29
Финансовые активы	1,90	1,14	1,35	-0,76	0,21
Финансовые инвестиции - долевыми инструментами	1,81	0,72	0,14	-1,09	-0,59
Капитальные вложения в основные средства	4,69	12,26	8,82	7,58	-3,44
Биологические активы	0,15	0,11	0,06	-0,04	-0,05
Отложенный налог	0,00	0,19	0,00	0,19	-0,19
Долгосрочная дебиторская задолженность	5,41	4,51	2,06	-0,90	-2,45
Итого внеоборотных активов	70,59	57,13	57,06	-13,46	-0,07
Запасы	20,67	20,12	17,69	-0,55	-2,43
Торговая и прочая дебиторская задолженность	0,68	7,97	6,35	7,29	-1,62
Денежные средства	0,36	2,57	11,19	2,21	8,61
Прочие активы	7,69	12,20	7,71	4,51	-4,49
Итого оборотных активов	29,41	42,87	42,94	13,46	0,07
<b>ИТОГО АКТИВЫ</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Продолжение таблицы Г.2

Статьи	Удельный вес по годам, %			Отклонение, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
<b>ПАССИВЫ</b>					
Уставный капитал	12,15	6,81	3,75	-5,34	-3,06
Нераспределенная прибыль	47,15	26,98	32,32	-20,17	5,34
Итого капитал	59,30	33,80	36,08	-25,51	2,28
Долгосрочные обязательства	34,26	48,91	38,37	14,65	-10,54
Торговая и прочая кредиторская задолженность	0,92	4,01	15,50	3,10	11,49
Текущая часть долгосрочных кредитов	1,16	9,07	1,89	7,92	-7,18
Начисленные обязательства	1,14	0,57	1,57	-0,57	1,00
Краткосрочные кредиты	1,46	0,01	2,13	-1,45	2,12
Налоговые обязательства	1,76	3,63	4,46	1,87	0,83
Итого краткосрочных обязательств	6,44	17,30	25,55	10,86	8,26
Итого обязательства	40,70	66,20	63,92	25,51	-2,28
<b>ИТОГО КАПИТАЛ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Таблица Г.3 – Показатели, характеризующие финансовое положение предприятия

Показатели	Значения по годам			Отклонение	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Абсолютные показатели, тыс. сумов					
Активы	4 637 547 867	8 467 221 763	14 268 853 651	3 829 673 896	5 801 631 888
Внеоборотные активы	3 273 793 671	4 837 664 182	8 142 098 065	1 563 870 511	3 304 433 883
Текущие активы	1 363 754 196	3 629 557 581	6 126 755 586	2 265 803 385	2 497 198 005
Собственный капитал	2 750 170 416	2 861 522 540	5 148 151 571	111 352 124	2 286 629 031
Обязательства	1 887 377 451	5 605 699 223	9 120 702 080	3 718 321 772	3 515 002 857
Краткосрочные обязательства	298 540 551	1 464 566 825	3 645 983 628	1 166 026 274	2 181 416 803
Выручка	2 979 506 386	5 273 160 334	9 133 655 393	2 293 653 948	3 860 495 059
Себестоимость	1 528 876 348	1 694 197 642	3 070 493 878	165 321 294	1 376 296 236
Прибыль до налогообложения	457 166 434	695 517 571	2 505 867 359	238 351 137	1 810 349 788
Чистая прибыль	163 692 471	28 354 071	930 547 265	-135 338 400	902 193 194
Чистый оборотный капитал	1 065 213 645	2 164 990 756	2 480 771 958	1 099 777 111	315 781 202
Собственный оборотный капитал	-523 623 255	-1 976 141 642	-2 993 946 494	-1 452 518 387	-1 017 804 852
Относительные показатели					
Показатели ликвидности, коэфф.					
Коэффициент текущей ликвидности (текущие активы / текущие обязательства)	4,57	2,48	1,68	-2,09	-0,80
Коэффициент быстрой ликвидности ((денежные средства + дебиторская задолженность + запасы) / текущие обязательства)	0,16	0,61	0,69	0,45	0,08
Коэффициент абсолютной ликвидности (денежные средства / текущие обязательства)	0,06	0,15	0,44	0,09	0,29

Продолжение таблицы Г.3

Показатели	Значения по годам			Отклонение	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Показатели финансовой устойчивости, коэфф.					
Коэффициент автономии (собственные средства / активы)	0,59	0,34	0,36	-0,26	0,02
Коэффициент финансовой зависимости (обязательства / активы)	0,41	0,66	0,64	0,26	-0,02
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств (обязательства / собственные средства)	0,69	1,96	1,77	1,27	-0,19
Коэффициент маневренности собственного капитала (собственный оборотный капитал / собственный капитал)	-0,19	-0,69	-0,58	-0,50	0,11
Показатели рентабельности, %					
Рентабельность продаж (прибыль от продаж / выручка * 100 %)	23,52	46,90	29,97	23,38	-16,93
Рентабельность производства (прибыль операционная / себестоимость * 100 %)	45,83	145,98	89,16	100,14	-56,81
Рентабельность активов (прибыль чистая / активы * 100 %)	3,53	0,33	6,52	-3,19	6,19
Рентабельность собственного капитала (прибыль чистая / собственный капитал * 100 %)	5,95	0,99	18,08	-4,96	17,08
Показатели деловой активности, дни					
Средний срок оборота запасов (360 дней / (выручка / среднегодовое значение запасов))	109,90	90,89	83,32	-19,02	-7,57

Продолжение таблицы Г.3

Показатели	Значения по годам			Отклонение	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Средний срок оборота дебиторской задолженности (360 дней / (выручка / среднегодовое значение дебиторской задолженности))	4,36	24,13	31,17	19,77	7,04
Средний срок оборота кредиторской задолженности (360 дней / (выручка / среднегодовое значение кредиторской задолженности))	5,67	13,05	50,29	7,38	37,23
Производственный цикл (средний срок оборота запасов + средний срок оборота дебиторской задолженности)	114,26	115,01	114,48	0,75	-0,53
Финансовый цикл (производственный цикл - средний срок оборота кредиторской задолженности)	108,59	101,96	64,20	-6,63	-37,76

# Приложение Д

## (справочное)

### Табель учёта рабочего времени

МИНИСТЕРСТВО  
ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

См. таблицу на узбекском языке

Дополнительные нерабочие дни в соответствии с указами Президента Республики Узбекистан от 3 декабря 2020 года [N УП-6122](#) и от 10 мая 2021 года [N УП-6222](#):

для всех работников - 14 мая (пятница), 2 сентября (четверг), 3 сентября (пятница) и 31 декабря (пятница);

для работников, занятых на условиях 6-ти дневной рабочей недели, - 2 января, 20 марта, 22 марта, 15 мая, 21 июля, 22 июля и 4 сентября.

Перенесённые выходные дни в соответствии с указами Президента Республики Узбекистан от 3 декабря 2020 года [N УП-6122](#) и от 10 мая 2021 года [N УП-6222](#):

с 27 марта (суббота) - на 22 марта (понедельник);

с 17 июля (суббота) - на 21 июля (среда);

с 24 июля (суббота) - на 22 июля (четверг).

### РАСЧЕТ рабочего времени на 2021 год

Количество рабочих часов	I кв				II кв				III кв				9 мес	IV кв				II полугодие	годовой	
	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь		октябрь	ноябрь	декабрь	январь			
5-дневная (40-часовая) рабочая неделя	160	160	176	496	176	151	176	503	999	167	173	151	491	1491	160	176	167	503	996	1995
6-дневная (40-часовая) рабочая неделя	160	160	162	482	174	151	174	499	981	157	173	147	477	1458	165	174	166	505	982	1963
36-часовая рабочая неделя	144	144	144	432	156	136	156	448	880	143	155	131	429	1389	150	156	140	455	884	1764

#### Количество рабочих дней

5-дневная рабочая неделя	20	20	22	62	22	19	22	63	125	21	22	19	62	188	20	22	21	63	125	250
6-дневная рабочая неделя	24	24	24	72	26	23	26	75	147	24	26	22	72	219	25	26	25	76	148	295

Нормирование рабочих часов (рабочего времени) определяется следующим образом:

5-дневная (40-часовая) рабочая неделя, с учетом 8-часового рабочего дня и 7-часовых предпраздничных рабочих дней;

6-дневная (40-часовая) рабочая неделя, с учетом 7-часового рабочего дня и 5-часового предпраздничного рабочего дня, а также 6-часовых предпраздничных дней (если приходится на субботу - 4-часовым);

36-часовая рабочая неделя, с учетом 6-часового рабочего дня и 5-часовых предпраздничных дней.

#### ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ:

- 1 января - Новый год
- 8 марта - День женщин
- 21 марта - праздник Науруз
- 9 мая - День памяти и почестей
- 13 мая\* - Рушди хайит (Йилдиз-Фитри)
- 20 июля\* - Курбан хайит (Йилдиз-Алди)
- 1 сентября - День независимости
- 1 октября - День учителя и педагогов
- 8 декабря - День Конституции

Утвержден новый календарь рабочего времени и определены нерабочие даты 2021 года

04.10.2020  
 Чистый на рабочую смену Чистый на рабочую смену

3 декабря принят Указ Президента РФ № 4122 «Об установлении дополнительных нерабочих дней в период празднования официальных дат и переносе выходных дней в 2021 году». В соответствии с ним сегодня, 4 декабря, Минтруд подготовил производственный календарь рабочего времени на 2021 год. Оригинал - тут. Визуально разобрал для вас качественную картинку

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КАЛЕНДАРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА 2021 ГОД

1 квартал	Январь							Февраль							Март						
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Рабочие дни	23	24	24	24	24	24	24	23	24	24	24	24	24	23	24	24	24	24	24		
Рабочие часы	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168		

2 квартал	Апрель							Май							Июнь						
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Рабочие дни	22	23	23	23	23	23	23	22	23	23	23	23	23	22	23	23	23	23	23		
Рабочие часы	176	174	174	174	174	174	174	176	174	174	174	174	174	176	174	174	174	174	174		

3 квартал	Сентябрь							Октябрь							Ноябрь						
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Рабочие дни	21	22	22	22	22	22	22	21	22	22	22	22	22	21	22	22	22	22	22		
Рабочие часы	157	171	171	171	171	171	171	157	171	171	171	171	171	157	171	171	171	171	171		

4 квартал	Декабрь							Январь							Февраль						
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Рабочие дни	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23		
Рабочие часы	168	168	168	168	168	168	168	168	174	174	174	174	174	168	168	168	168	168	168		

КАЛЕНДАРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА 2021 ГОД						
	1 кв.	2 кв.	3 полугодие	4 кв.	5 полугодие	6 кв.
при 3-х дневной рабочей неделе	61	64	125	62	128	61
рабочие дни	486	511	1097	498	1280	486
часы	3462	3577	7690	3486	9024	3462
при 5-дневной рабочей неделе	71	73	145	74	149	71
рабочие дни	568	581	1149	581	1181	568
часы	3976	4067	8145	3967	8267	3976
при 10-дневной рабочей неделе	71	77	148	74	149	71
рабочие дни	568	603	1171	581	1181	568
часы	3976	4221	8192	3967	8267	3976

Праздничные нерабочие дни	даты
Новый год	01/01/2021
День рождения	03/01/2021
Суровый мороз	04/01/2021
День Замоскворечья	07/01/2021
Праздник Святой Фины (перенос)	07/13/2021
Праздник Святой Катрины (перенос)	07/20/2021
День Республики	08/01/2021
День единения и сотрудничества	13/01/2021
День Конституции	12/08/2021

Дополнительные нерабочие дни в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 3 декабря 2020 года № 4122:

- установлены для всех работников - 2 сентября (пятница), 3 сентября (пятница) и 17-18 октября (пятница и суббота) - на основании 6-го приказа;
- рабочий период - 2 сентября (пятница) и 17-18 октября (пятница и суббота) - на основании 6-го приказа;
- установлены выходные дни в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 3 декабря 2020 года № 4122 - 27 марта (пятница) и 28 марта (пятница).

Примечание: в даты, обозначенные звездочкой (\*) рабочие дни перенесены на 7 кв.

Цвета в календаре: ■ - праздничные дни, ■ - общий день, нерабочий день, ■ - выходные дни, ■ - дни рабочей недели для 5-дневной.