Федеральное агентство по образованию Российской Федерации

Уральский государственный экономический университет

Кафедра Экономики труда и управления персоналом

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине: «Аудит и контроллинг персонала»

Теоретическая часть по теме: «Аудит эффективности использования рабочих мест на предприятии».

Практическая часть по теме: «Аудит численности персонала на ООО «Медногорский медно-серный комбинат» Оренбургской области».

Выполнила: студентка гр. ЭТР-06-2

Бокова К.В.

Руководитель: кэн, С.Б. Гиниева

Екатеринбург 2009

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. Теоретические основы организации рабочих мест на предприятии

1.1. Сущность организации рабочих мест, ее элементы и их характеристика

1. Аудит численности персонала на ООО «ММСК»

2.1. Технико-экономическая характеристика ООО «ММСК»

2.2. Аудит численности персонала на ООО «ММСК»

2.3 Коэффициент использования рабочих мест

3. Рекомендации по результатам аудита организации оплаты труда на ООО «ММСК»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

БЕНЧМАРКИНГ

ПРИЛОЖЕНИЕ

# ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях высокоразвитого производства, оснащенного сложной техникой, необходим научный подход к организации труда на рабочих местах. Рационально организованное рабочее место обеспечивает условия труда, правильное построение трудового процесса, избавляет от лишних и неудобных движений, позволяет сократить затраты времени, улучшить использование оборудования, повысить качество выполняемой работы, обеспечить сохранность оборудования.

В целях обеспечения этого, организация труда предполагает осуществление комплекса мероприятий:

1. разработка перечня работ и операций основного производства и установление последовательности их выполнения;

2. подбор, профессиональная подготовка и расстановка кадров, четкое определение обязанностей каждого работника;

3. организация и оснащение рабочих мест, обеспечивающие эффективное выполнение каждым работником, производственных заданий;

4. внедрение наиболее рациональных приемов и методов выполнения работ;

5. создание необходимых санитарных и производственно-бытовых условий, обеспечивающих гигиену и безопасность труда, регламентация режимов труда и отдыха работников;

6. установление норм труда и его оплаты, выбор форм морального и материального стимулирования роста производительности труда;

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Сущность организации рабочих мест, ее элементы и их характеристика

Рабочее место является первичным звеном производственно-технологической структуры предприятия, в которой осуществляется процесс производства, его обслуживание и управление. Именно здесь происходит соединение трех основных элементов этого процесса и достигается его главная цель - производства предметов труда, оказание услуг либо технико-экономическое обеспечение и управление этими процессами. От того, как организованы рабочие места, во многом зависит эффективность использования самого труда, орудий и средств производства и, соответственно, производительность труда, себестоимость выпускаемой продукции, ее качество и многие другие экономические показатели функционирования предприятия.

Рабочее место состоит из следующих элементов:

* производственной площади;
* основного оборудования;
* устройств для хранения материалов, заготовок, готовой продукции,
* отходов и брака;
* устройства для хранения инструментов, оснастки и приспособлений.

Рабочее место представляет собой оснащенную техническими средствами зону, где один или группа работников выполняют производственную операцию или работу.

Рабочие места бывают следующих типов:

|  |  |
| --- | --- |
| Классификатор | Основные типы |
| По виду производства | - Единичное - Серийное - Массовое |
| По числу исполнителей | - Индивидуальное - Коллективное (бригадные) |
| По уровню механизации труда | - Ручное - Механизированное - Полуавтоматизированное - Автоматизированное |
| По месту нахождения | - В помещении - На открытом воздухе - На высоте - Под землей |
| По числу смен | - Односменное - Многосменное |
| По количеству обслуживаемого оборудования | - Одностаночное - Многостаночное |
| По виду операций | - Основное - Вспомогательное |
| По степени специализации | - Универсальное - Специализированное - Специальное |
| По степени подвижности | - Передвижное - Стационарное |
| По основной рабочей позе | - Сидя - Стоя - Переменная поза |

Большое значение имеет планировка рабочих мест, представляющая собой элемент планировки цеха.

Существуют следующие виды планировок рабочих мест:

* общая - предполагает размещение рабочих мест на площади участка (цеха);
* частная - все элементы трудового процесса размещаются на площади рабочего места;
* внутренняя **-** связана с размещением инструмента, приспособлений, материалов, источников света и других элементов с учетом особенностей рабочего места.

Кроме того, планировка рабочего места должна обеспечивать:

* свободный подъезд транспорта непосредственно к рабочему месту для доставки заготовок и полуфабрикатов;
* максимальные удобства управления станком, замены инструмента;
* благоприятные условия для уборки рабочего места;
* хорошую обозреваемость рабочего места рабочим, возможность одновременного наблюдения за всеми приборами и подвижными частями оборудования с любой точки маршрута;
* свободный доступ к зонам, требующим профилактических осмотров, ремонта, технического обслуживания;
* хорошую обозреваемость рабочего места рабочего обслуживающим и управляющим персоналом.

На практике Вы можете осуществить планировку рабочих мест в следующей последовательности:

* определите (либо уточните) местонахождение рабочего места на участке в соответствии с его специализацией, учитывая проходящие технологические и транспортные потоки;
* произведите привязку постоянно используемого вспомогательного оборудования (подъемно-транспортных устройств и т.п.) к основному технологическому оборудованию;
* установите рациональное местонахождение работника по отношению к основному технологическому оборудованию;
* определите наиболее удобные (на минимальном расстоянии от работника) места расположения организационной и технологической оснастки, тары с материалами и готовой продукцией;
* оцените степень рациональности новой планировки рабочих мест.

Рабочее место представляет собой закрепленную за отдельным рабочим или группой рабочих часть производственной площади, оснащенную необходимыми технологическим, вспомогательным, подъемно-транспортным оборудованием, технологической и организационной оснасткой, предназначенными для выполнения определенной части производственного процесса.

Каждое рабочее место имеет свои специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса, многообразием форм конкретного труда. Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и, в конечном итоге, на производительность труда.

Организация рабочего места представляет собой материальную основу, обеспечивающую эффективное использование оборудования и рабочей силы. Главной ее целью является обеспечение высококачественного и эффективного выполнения работы в установленные сроки на основе полного использования оборудования, рабочего времени, применения рациональных приемов и методов труда, создания комфортных условий труда, обеспечивающих длительное сохранение работоспособности работников. Для достижения этой цели к рабочему месту предъявляются технические, организационные, экономические и эргономические требования.

С технической стороны рабочее место должно быть оснащено прогрессивным оборудованием, необходимой технологической и организационной оснасткой, инструментом, контрольно-измерительными приборами, предусмотренными технологией, подъемно-транспортными средствами.

С организационной стороны имеющееся на рабочем месте оборудование должно быть рационально расположено в пределах рабочей зоны; найден вариант оптимального обслуживания рабочего места сырьем, материалами, заготовками, деталями, инструментом, ремонтом оборудования и оснастки, уборкой отходов; обеспечены безопасные и безвредные для здоровья рабочих условия труда.

С экономической стороны организация рабочего места должно обеспечить оптимальную занятость работников, максимально высокий уровень производительности труда и качество работы.

Эргономические требования имеют место при проектировании оборудования, технологической и организационной оснастки, планировке рабочего места.

Процессу труда работника, независимо от того, какие функции он выполняет, свойственны присущие ему закономерности, определяющие:

- размещение работника в рабочей зоне;

- положение рабочей зоны;

-последовательность, количество и пространственную протяженность составляющих трудовой процесс трудовых движений;

- последовательность вхождения человека в работу;

- появление, наращивание и снижение утомляемости.

Эргономика исследует влияние, оказываемое на функциональное состояние и работоспособность человека различными факторами производственной среды. Последние учитываются при проектировании оборудования, организационной и технологической оснастки, при обосновании планировки рабочих мест. Правильная планировка должна предусматривать такое размещение работника в зоне рабочего места и такое расположение в ней предметов, используемых в процессе работы, которые бы обеспечили наиболее удобную рабочую позу; наиболее короткие и удобные зоны движения; наименее утомительные положения корпуса, рук, ног и головы при длительном повторении определенных движений.

Таким образом, задачи организации труда в области организации рабочих мест направлены на достижение рационального сочетания вещественных элементов производственного процесса и человека, обеспечение на этой основе высокой производительности и благоприятных условий труда.

2. АУДИТ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСНАЛА МЕДЕПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХА НА ООО «ММСК»

2.1. Технико-экономическая характеристика ООО «ММСК»

Общество с ограниченной ответственностью «Медногорский медно-серный комбинат» расположен в Оренбургской области в городе Медногорске. Территория общества представляет собой вытянутый прямоугольник площадью около 60 га. Место расположения промышленной площадки было выбрано с учетом близости сырьевой базы.

В последние годы предприятие перерабатывает медные концентраты, медные руды, клинкера производства цинковых заводов, шлак, штейн, оборотные материалы металлургического производства, при этом производится черновая медь и серная кислота.

Комбинат работает по следующей технологической схеме: брикетирование сырья и оборотных материалов — плавка брикетов в шахтных печах — конвертирование штейнов - разливка черновой меди в крупногабаритные слитки. Газы сократительной плавки и конверторов используются для производства серной кислоты контактным способом.

В составе предприятия функционируют:

Медеплавильный цех - перерабатывает медьсодержащее сырье с получением черновой меди.

Брикетная фабрика - производит брикетирование на валковых прессах медьсодержащего сырья.

Цех серной кислоты - перерабатывает очищенные серосодержащие газы медеплавильного цеха с получением серной кислоты.

Цех переработки пыли – перерабатывает пыли медеплавильного производства с получением раствора цинка сернокислого.

Имеются другие вспомогательные цехи и инженерные службы: цех подготовки сырья, шихты и железнодорожного транспорта, цех производства технологического кислорода, цех горных работ, ремонтно-механический цех, автотранспортный цех, энергоцех и другие.

С декабря 2000 года ММСК входит в состав Уральской горно-металлургической компании.

Металлургическое производство предназначено для переработки медьсодержащего сырья (концентрат, руда, клинкер и т.д.) и флюсов с целью получения черновой меди, содержащей драгоценные металлы и диоксида серы. В качестве теплоносителя используется антрацит. Основная масса железа, поступающего с сырьем, переходит в шлак.

Основные показатели приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1.

Основные показатели ООО «ММСК» за 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Ед.  изм. | 2007 год | 2008 год | 2009 год | 2008-2007 % | 2009-2008 % | 2009-2007 % |
| 1 | Производство меди черновой | т | 46250 | 47320 | 47784 | 102% | 101% | 103% |
| 2 | Производство серной кислоты | т | 118447 | 119997 | 121231 | 101% | 101% | 102% |
| 3 | Реализация готовой продукции, работ, услуг | млн.руб. | 1865 | 1902 | 1915 | 102% | 101% | 103% |
|

По данным таблицы 2.1 видно, что на протяжении периода с 2007 по 2009 г.г. на предприятии сохранился рост производства основных видов продукции. В 2009, году по сравнению с 2007 г., на 2% увеличилось производство черновой меди, а производство серной кислоты на 1%. Это связано с тем, что в 2008 году был открыт новый цех серной кислоты, который позволил увеличить объемы производства. Однако, необходимо отметить отрицательное влияние кризиса в стране на рост производства и выпуск продукции. Так как годами ранее прослеживалась более продуктивная динамика в росте производства, например с 2006 по 2008 год увеличение в среднем составляло 25 %.

Основными принципами организации труда и его оплаты являются дифференциация и гибкость заработной платы, материальная заинтересованность работников в росте производительности труда и повышения качества, обеспечение опережающих темпов роста производительности по сравнению с темпами роста заработной платы.

Экономические показатели ООО «ММСК» представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2.

Экономические показатели ООО «ММСК» за 2007-2009 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. изм. | 2007 год | 2008 год | 2009 год | Динамика | | |
| 2008/2007  % | 2009/2008  % | 2009/2007  % |
| Среднемесячная заработная плата | руб. | 13450 | 15170 | 16690 | 113% | 110% | 124% |
| ФОТ | млн.руб | 29070 | 34100 | 37200 | 117% | 109% | 128% |

По данным таблицы 2.2 видно, что на протяжении последних трех лет на предприятии наблюдается рост среднемесячной заработной платы. В 2009 году уровень среднемесячной заработной платы увеличился на 24% по сравнению с 2007 годом. По сравнению с 2007 годом фонд оплаты труда увеличился на 28%. Но все-таки это не сильно значимые изменения в уровне заработной платы, так как индексация заработной платы в зависимости от результатов хозяйственной деятельности и изменения цен на потребительские товары и услуги в регионе растет опережающими темпами

В ООО «ММСК» проводится работа по улучшению морально-психологического климата в коллективах подразделений, формирования у работников чувства личной ответственности за результат труда.

Данные по кадровому составу представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3.

Кадровый состав ООО «ММСК» за 2007 – 2009 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2007 год | | Доля МПЦ | 2008 год | | Доля МПЦ | 2009 год | | Доля МПЦ |
| всего | МПЦ | всего | МПЦ | всего | МПЦ |
| Численность по категориям всего: | 2161 | 535 | 24% | 2185 | 506 | 23% | 2036 | 515 | 25% |
| в том числе: руководители | 253 | 46 | 18% | 251 | 50 | 20% | 228 | 43 | 19% |
| специалисты | 203 | 6 | 3% | 206 | 7 | 3% | 192 | 6 | 3% |
| служащие | 16 | 2 | 10% | 21 | 0 | 0% | 4 | 0 | 0% |
| рабочие | 1689 | 481 | 28% | 1707 | 449 | 26% | 1612 | 466 | 29% |

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о том, что численность персонала с 2007 по 2009 год сократилась, и этому послужило сокращение персонала в связи с кризисной ситуацией в стране. В первую очередь сократилось число служащих, так как потеря в их числе не скажется на производительности предприятия. Так же необходимо отметить долю МПЦ во всей численности, это четверть всего персонала. Далее речь пойдет именно об этом, наиболее главном цехе предприятия, функционал цеха описан в Положении цеха (Приложение 1). Организационная структура цеха является линейно-функциональной. Организационная структура представлена в приложении 2.

Аудит численности будем проводить именно на примере данного цеха.

2.2. Аудит численности персонала на примере медеплавильного цеха ООО «ММСК»

Развитие рыночных отношений диктует необходимость в более рациональном использовании трудовых ресурсов. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основными задачами анализа являются:

- определение соответствия фактической численности отдельных категорий работников, плановой их численности;

- изучение динамики численности работников;

- изучение уровня квалификации кадров;

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

- определение и изучение показателей текучести кадров, выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования;

- определение влияния на численность работников различных режимов работы;

- выявление нерационального использования работников;

Источниками информации для анализа служат:

1. внешняя информация:

* сайт предприятия
* статистическая информация
* нормативы численности

2. информация организации:

* Штатное расписание
* Коллективный договор
* Положение о подразделении

Статистический анализ численности рабочих.

Кадровый состав предприятия и отдельно цеха был проанализирован выше. Теперь необходимо определить динамику среднесписочной численности рабочих МПЦ и выполнение плана, рассчитанные данные представлены в виде таблице. Данные взяты из штатного расписания (Приложение 3), рассчитаны на 1.03.2010 год.

Таблица 2.4.

Динамика и выполнение плана среднесписочной численности рабочих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Категории работников* | *Прошлый год* | | *План* | | *Факт* | | *Отклонение* | | | | | |
| *План от прошлого года* | | *Факт от прошлого года* | | *Факт от плана* | |
| Кол-во чел. | *%* | Кол-во чел. | *%* | Кол-во чел. | *%* | Кол-во чел. | *%* | Кол-во чел. | *%* | Кол-во чел. | *%* |
| Руководители, специалисты | 49 | 10 | 45 | 9,6 | 40 | 8,7 | - 4 | -0,4 | -9 | -1,3 | -5 | -1,1 |
| Рабочие | 427 | 89 | 421 | 89,8 | 415 | 90,6 | -6 | +0,8 | -12 | +1,6 | -6 | +0,8 |
| Общецеховый персонал | 3 | 1 | 3 | 0,6 | 3 | 0,7 | 0 | -0,4 | 0 | -0,3 | 0 | +0,1 |
| Всего ППП | 479 | 100,0 | 469 | 100,0 | 458 | 100,0 | -10 | - | -21 | - | -11 | - |

Вывод: как видно из данной таблицы, структура численности отчетного года по сравнению с прошлым немного изменилась за счет уменьшения численности руководителей и специалистов, так и рабочих. Например, сокращение численности рабочих произошло из-за сокращения такой штатной единицы, как грузчик, занятый на разгрузке сырья. Сокращение произошло ввиду отсутствия надобности данного вида работников. Происходит снижение веса аппарата управления. Так, в 2009 году удельный вес аппарата управления в общей численности работников составлял 10 а в 2010 году – 8,7%.

Исходя из этих же данных мы можем рассчитать оптимальную численность персонала и резерв для данного цеха.

Таблица 2.5.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 | 2008 | 2009 |
| Численность персонала МПЦ | 535 | 506 | 515 |
| Удельный вес, % | 24 | 23 | 25 |

Числ опт. = Ч пл. общ. \* Уд.вес мин. = 2036\*23%=468 человек

Резерв = 515-468=47 человек.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой — изучение ее движения.

Таблица 2.6.

Приём и увольнение работников по предприятию

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Факт за прошлый год | Отчетный год | | | Отклонение | | В % к прошлому году |
| План | Факт | % выполне-ния плана | От плана | От прошлого года |
| 1.Среднесписочная численность ППП | 479 | 469 | 458 | 97,7 | -11 | -21 | 95,6 |
| 2. Количество принятых работников за год | 37 | 30 | 45 | 150 | +15 | +8 | 121,6 |
| 3. Количество уволенных работников за год | 44 | 40 | 83 | 207,5 | +43 | +39 | 188,6 |
| 4.Количество в т.ч. уволенных за нарушение трудовой дисциплины и по собственному желанию | 14 | - | 12 | - | +12 | -2 | 85,7 |
| 5. Общее количество принятых и уволенных работников | 81 | 70 | 128 | 182,9 | +58 | +47 | 158 |
| 6. Коэф-т по приему работников, % | 7,7 | 6,4 | 9,8 | 153,1 | +3,4 | +2,1 | 127,3 |
| 7. Коэф-т по увольнению работников, % | 9,2 | 8,5 | 18,1 | 153,9 | +9,6 | +8,9 | 196,7 |
| 8. Коэф-т общего оборота работников, % | 16,9 | 14,9 | 27,9 | 187,2 | +13 | +11 | 165 |
| 9. Коэф-т текучети кадров, % | 2,9 | - | 2,6 | - | +2,6 | -0,3 | 89,7 |

Коэф-т по приему по факту за прошлый год: (%)



Коэф-т по увольнению по факту за прошлый год: (%)



Коэф-т общего оборота по факту за прошлый год: (%)



Коэф-т текучести кадров по факту за прошлый год: (%)



Вывод: коэффициент по приему работников, по увольнению работников, общего оборота работников перевыполнили план, особенно это заметно в показателе уволенных работников, перевыполнение плана здесь составило более чем в 2 раза. Это объясняется сокращением численности штата, вызванное кризисной ситуацией в стране. Что касается текучести кадров, здесь наблюдается обратная тенденция, так как в период кризиса никто не хочет терять работу, и рынок предложения не так уж велик, чтобы сменить место работы.

2.3 Коэффициент использования рабочих мест

По имеющимся данным необходимо рассчитать коэффициент использования рабочих мест.

Таблица 2.7.

Расчет коэффициента использования рабочих мест

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд рабочих  Разряд работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Итого |
| 1 |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2 |  | 8 | 15 |  |  |  | 23 |
| 3 |  | 3 | 70 | 37 | 8 |  | 118 |
| 4 |  |  | 4 | 99 | 24 |  | 127 |
| 5 |  |  | 3 | 47 | 58 | 8 | 116 |
| 6 |  |  |  |  | 13 | 18 | 31 |
| Итого | 0 | 11 | 92 | 183 | 103 | 26 | 415 |

Вывод: из таблицы видно, что только в 253 случаях из 415 имеются совпадения разрядов рабочих с разрядами работ, что составляет всего 70%.

В 70 случаях (16,9%) рабочие выполняют работы выше своей квалификации, а в 92 случаях (22,2%) – ниже. Это говорит о не сто процентной загруженности работников по соответствующему ему разряду работ. Следует проводить анализ по каждому рабочему месту и выявлять причины такой ситуации. В следствие анализа может быть предложено такое мероприятие, как высвобождение штатной единицы или наоборот открытие вакансии.

3.Рекомендации по результатам аудита численности персонала МПЦ ООО «ММСК»

Главное условие рыночной экономики — это рост отдачи всех составляющих производства, в том числе и труда. То есть, выжить и успешно развиваться сможет только то предприятие, в котором максимально используются все имеющиеся ресурсы и резервы производства. При этом объектом современных отношений должен становиться и человек, его потребности и цели. Это главная производительная сила общества. Однако, нужно учесть, что для человека важно не только трудиться, но и ощущать результаты своего труда, добиваться успеха. В современном производстве наблюдается отчуждение работников от средств и результатов производства. Обезличка, уравниловка в отраслях достигли такого уровня, что создалась реальная угроза потерять высококвалифицированную рабочую силу, поэтому нужно восстановить и удержать ее.

Одними из основных направлений в улучшении использования трудовых ресурсов МПЦ, да и предприятия в целом могут быть:

1. Материальное стимулирование работников предприятия. В условиях рыночной экономики особо важное значение имеет мотивация труда, то есть необходимо повышение личной заинтересованности работников в конечных результатах производства. При этом стимулом производства являются экономические интересы работников как побудительные мотивы к труду. Необходимо поставить в зависимость заработную плату от результатов труда, то есть необходимо оказание стимулирующего воздействия оплаты труда работников. Кроме того, необходимо применение различных дополнительных выплат к основной части заработной платы, которые нужны для закрепления работников на своих рабочих местах (достойная оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, ночное время; оплата работ, не входящих в обязанности; оплата отпусков, путевок, санаторного лечения и т.д.);
2. Совершенствование подготовки и переподготовки кадров. Причем, предприятие должно оплачивать курсы переподготовки кадров, т.к. для большинства работников они дорогостоящие (особенно экономическое и бухгалтерское направления).
3. Улучшение социальных условий работников, что будет способствовать росту материального благосостояния работников
4. Формирование трудовых отношений на основе заключения и реализации коллективных договоров и соглашений, мероприятия, направленные на сохранение и увеличение объема работ, числа рабочих мест. Только в этом случае экономика предприятия будет отражать интересы человека в сфере труда, от чего зависит и выход из кризиса.

Заключение

В условиях рынка выросли требования. В деятельности управления возникла новая информационная технология, появилась необходимость создания системы управления персоналий с более широкими функциями.

Меняющаяся хозяйственная среда ставит и опытных руководителей предприятий перед необходимостью по иному строить свои отношения с персоналом и управлять им, просчитывая все будущие шаги.

Руководителю необходимо знать, как решать проблемы, как умело и уместно использовать соответствующие технологии и методы управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью понимают адекватность используемого метода ситуации в организации. В этом смысле известные на сегодня методы, технологии и процедуры управления персоналом могут быть объединены в три подгруппы: методы формирования кадрового состава, методы поддержания работоспособности персонала, методы оптимизации кадрового потенциала и реорганизации.

Управление персоналом должно осуществляться через согласование целей между сотрудниками и руководителем. Однозначные и ясные цели, которые по возможности должны обсуждаться и согласовываться с сотрудниками при составлении планов их деятельности, учет способностей сотрудников при утверждении рабочих целей, объяснений связи между целями работника, целями подразделений и целями предприятия в целом.

Роль и цели управления находятся в тесной связи между собой. Роль руководителя, занимающего определенную должность, представляет набор определенных поведенческих правил, меру его влияния и степень участия в целенаправленной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Годин А.М. Статистика: Учебник.- М.: «Дашков и К», 2005.-472 с.
2. Гусаров В.М. Статистика: Учеб. пособие для вузов. – М.:ЮНИТИ- ДАНА, 2002.
3. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики. – М.: Финансы и статистика, 2002
4. Ефимова М.Р., Рябушкин М.Р. Общая теория статистики. – СПб., 2002.
5. Общая теория статистики / Под. ред. Спирина А.А., Башиной О.Э. – М., 2001.
6. Скляренко В.К. Экономика предприятия: Учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 528 с.
7. Чернова Т.В. Экономическая статистика: Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999. 140 с.
8. http://www.mmk.ru/rus/index.wbp
9. http://www.ugmk-mmsk.ru

Бенчмаркинг-АНАЛИЗ

Открытое акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» является крупнейшим предприятием чёрной металлургии России, его доля в объёме металлопродукции, реализуемой на внутреннем рынке страны, составляет около 20 %. Предприятие представляет собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой черных металлов. ММК производит самый широкий на сегодняшний день сортамент металлопродукции среди предприятий Российской Федерации и стран СНГ. Значительная часть продукции ОАО «ММК» экспортируется в различные страны мира.

 По итогам прошлого года на ММК было выплавлено 11 957 тыс. тонн стали и выпущено 11 522 тыс. тонн горячего проката. Производство товарной металлопродукции в 2009 году составило 10 911 тыс. тонн. Это на 11 % ниже показателей рекордного за всю более чем 75-летнюю историю предприятия 2007 года, когда выпуск товарной металлопродукции на ММК составил 12,2 млн. тонн. Снижение производства в прошлом году вызвано влиянием экономического кризиса на металлургическую отрасль России. Выручка ОАО «ММК» по РСБУ по итогам 2009 года составила 137 млрд. рублей, что на 19 % превышает показатели 2008 года. Прибыль от реализации в 2009 году составила 54 млрд. рублей (107 % по отношению к уровню 2008 года). Чистая прибыль ОАО «ММК» в 2009 году составила 10 млрд. руб. Таким образом, 2009 год стал рекордным для ММК по показателям выручки и прибыли от реализации. Компания сохранила высокий уровень производства стали и товарной металлопродукции. Благодаря диверсифицированной структуре товарной продукции и гибкой сбытовой политике компании удалось извлечь выгоду из благоприятной конъюнктуры первых 9 месяцев 2008 года и быстро отреагировать на рыночные изменения.

Все последние годы Магнитогорский меткомбинат является лидером черной металлургии страны в области инвестиций в реконструкцию и модернизацию производства. Объем капитальных вложений ОАО «ММК» в 2009 году превысил 32 млрд. рублей. За последнее десятилетие на комбинате обновлены практически все переделы, построены новые высокопроизводительные агрегаты.

Мировой финансово-экономический кризис серьезно повлиял на металлургическую отрасль и заставил многие предприятия скорректировать свои инвестиционные планы. Магнитогорский металлургический комбинат временно приостановил реализацию многих крупных инвестиционных проектов.

Под влиянием мирового экономического кризиса на внутреннем и внешнем рынках произошло резкое снижение платежеспособного спроса. Не имея возможности реализовывать в прежних объемах металлопродукцию, российские металлургические предприятия были вынуждены пойти на снижение объемов производства. Для преодоления негативных последствий кризиса на ММК была разработана комплексная антикризисная программа, утвержденная председателем совета директоров Виктором Рашниковым. В ней несколько основных направлений: снижение стоимости закупаемого сырья, жесткая экономия всех видов ресурсов, но главное - сохранение трудового коллектива в условиях снижения объемов производства. Были введены новые графики работы, позволяющие максимально использовать незагруженный персонал.

Руководство предприятия не снижает социальную направленность деятельности ММК, которая всегда была отличительной чертой флагмана отечественной металлургии. Фонд оплаты труда ОАО «ММК» за 2009 год составил 8, 180 млрд. рублей, средняя заработная плата составила 27 793 рубля, что на 12,1 % выше средней заработной платы за 2008 год. Списочная численность персонала на 1 января 2009 года составила 24 123 человека.

Сегодня уже не вызывает сомнений, что ММК сумеет с честью преодолеть этот кризис.

На ООО «ММСК» не такая замечательная обстановка. Кризис серьезно сказался на прибыльности предприятия. Поэтому целесообразно рассмотреть основные показатели двух крупных металлургических предприятий. На основании проведенного анализа отметить недостатки на ООО «ММСК». Анализ основных показателей представлен в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика основных показателей ООО «ММСК» и ОАО «ММК» за 2008-2009 г.г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | ООО «ММСК» | | | ОАО «ММК» | | |
| 2008 г | 2009 г | 2009/2008 | 2008 г | 2009 г | 2009/2008 |
| Реализация готовой продукции, млн. руб. | 1303 | 1865 | 115,6 % | 190287 | 225972 | 118,8% |
| Среднесписочная численность персонала, чел. | 2332 | 2185 | 93,7% | 26049 | 24445 | 93,8% |
| Среднемесячная з/п., руб. | 12850 | 13041 | 101,5% | 24785 | 27793 | 121,1% |

Как видно из данных таблицы темпы роста реализации объемов готовой продукции на двух предприятиях примерно одинаковые. Так же примерно одинаковое изменение произошли и в среднесписочной численности персонала. Среднесписочная численность персонала за год уменьшилась в среднем на 6%. На ОАО «ММК» величина среднемесячной заработной платы практически в 2 раза превышает уровень среднемесячной заработной платы работников на ООО «ММСК». И темп роста за период 2008-2009 г.г. составил 21%, а на ООО «ММСК» за год среднемесячная заработная плата увеличилась лишь на 1%. Это различие можно обосновать разным уровнем развития городов, где находятся предприятия. Однако, не смотря на это, размер заработной платы очень низок, а ведь для повышения производительности труда самым хорошим стимулом является более высокая заработная плата.

Так же на ООО «ММСК» мало значения уделяют социальной политике. А для работников это очень важно, так как человек является самым главным звеном всего производства и поддержание его уровня жизни на должном уровне, способствует развитию всего предприятия в целом. На ОАО «ММК» программа социальной политики заключается в следующем:

* Спорт и отдых (в ОАО "ММК" имеются 4 оздоровительных учреждения)
* ДМС (Программа добровольного медицинского страхования, согласно которой тысячи работников комбината имеют возможность получить качественное и своевременное медицинское лечение (ранняя диагностика, профилактика, лечение)
* Жилищная программа
* Молодежная программа
* Материнство и детство
* НФП и Социальная Защита Старости
* Обучение (В прошлом году ОАО «ММК» израсходовало на подготовку и повышение квалификации персонала свыше 100 млн. рублей. Утвержденный план подготовки, переподготовки (получение второй профессии) и повышения квалификации рабочих кадров на 2010 год предполагает обучение более тринадцати тысяч работников. Многие из них получат вторую специальность. Эффективность подобной формы обучения подтвердил кризис. Владение дополнительной специальностью или второй профессией позволяет осуществлять ротацию персонала в рамках ММК в зависимости от актуальности проведения тех или иных работ).

Приложение 1

**УТВЕРЖДАЮ**

**ДиректорООО «ММСК»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.С.Кривоносов**

**« \_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2005 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О МЕДЕПЛАВИЛЬНОМ ЦЕХЕ**

**ПП – 02/11 - 00 - 05**

**Взамен ПП – 02 – 11 – 00 - 03**

Срок действия с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1 Общие положения**

1.1 Медеплавильный цех (МПЦ) является самостоятельным структурным подразделением ООО «ММСК».

1.2 Цех создается и ликвидируется приказом директора ООО «ММСК».

1.3 Цех находится в непосредственном подчинении у главного инженера, оперативное руководство цехом осуществляет начальник производственно-технического отдела.

1.4 Руководство всей административной и производственно-хозяйственной деятельностью медеплавильного цеха осуществляет начальник цеха, который назначается на должность и освобождается от занимаемой должности приказом директора ООО «ММСК» по представлению начальника производственно-технического отдела и главного инженера.

1.5 Все инженерно-технические работники цеха назначаются и освобождаются от должности приказом директора по представлению начальника цеха.

1.6 В своей деятельности администрация цеха руководствуется планом производства, действующим законодательством РФ, Правилами внутреннего распорядка ООО «ММСК», Коллективным договором ООО «ММСК», Положением о функциональных обязанностях по управлению охраной труда руководителей и специалистов ООО «ММСК, Положением о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах ООО «ММСК, действующими инструкциями, положениями и правилами, приказами директора ООО «ММСК», распоряжениями главного инженера, а также настоящим Положением о цехе и другими локальными нормативными актами.

**2 Задачи цеха**

Основными задачами медеплавильного цеха являются:

2.1 Обеспечение выполнения установленного цеху производственного плана по всем технико-экономическим показателям, номенклатуре, качеству и в установленные сроки.

2.2 Прием, складирование, хранение сырья и обеспечение им потребителей.

2.3 Полное и эффективное использование производственных мощностей участков, внедрение новой техники, прогрессивной технологии и специализации производства.2.4 Эксплуатация технологического оборудования в соответствии утвержденному регламенту.

2.5 Содержание основного технологического и вспомогательного оборудования в постоянно исправном работоспособном состоянии посредством проведения планово-предупредительных и текущих ремонтов.

2.6 Выполнение производственного задания в соответствии с соблюдением требований природоохранного и трудового законодательства.

**3 Структура управления цеха**

3.1 Структуру и штатную численность цеха утверждает директор ООО «ММСК». Структура и штатная численность согласовывается с главным инженером, заместителем директора по труду и кадрам и начальником производственно-технического отдела ООО «ММСК». (Приложение 1).

3.2 Медеплавильный цех имеет в своем составе следующие подразделения:

- управление цеха;

- бюро нормирования;

- участок подготовки сырья и шихты;

- участок сократительной плавки и конвертирования;

- участок пылеулавливания и газоочистки;

3.3 Обязанности между подразделениями цеха и работниками каждого подразделения распределяются на основании соответствующих положений и должностных инструкций.

**4 Функции цеха**

**4.1 В области производственно- технической деятельности**

4.1.1 Выполнение производственных заданий, ритмичный выпуск конкурентно-способной продукции.

4.1.2 Эффективная эксплуатация оборудования, инструмента, технологической оснастки, энергетического хозяйства, зданий и сооружений подразделения.

4.1.3 Проведение работы по совершенствованию организации производства, механизации и автоматизации производственных процессов, предупреждению брака и повышению качества продукции.

4.1.4 Внедрение конкурентоспособной технологии производства, норм материальных и трудовых затрат, контроль за соблюдением технологической дисциплины.

4.1.5 Экономия всех видов ресурсов.

4.1.6 Создание безопасных условий труда, соблюдение правил и норм по охране труда и технике безопасности, промышленной санитарии, а также правил пожарной безопасности на всех работах, выполняемых цехом.

4.1.7 Внедрение и совершенствование системы оперативно - производственного планирования.

**4.2 В области экономики, планирования, учета и отчетности**

4.2.1 Систематический анализ, выявление внутренних резервов в целях повышения производительности труда, качества продукции.

4.2.2 Разработка, утверждение, учет, контроль и анализ выполнения технико-экономических показателей подразделения ( плана по развитию производства, плана по труду и т.д.)

4.2.3 Установление участкам, сменам плана, обеспечивающего выполнение установленных цеху заданий с наибольшей экономической эффективностью.

4.2.4 Обеспечение сохранности и эффективного использования оборотных средств, выделенных подразделению.

4.2.5 Ведение оперативного и бухгалтерского учета, обеспечивающего своевременность, достоверность и сопоставимость показателей; внедрение учета затрат на производство, организация и ведение табельного учета, направленного на повышение трудовой дисциплины.

4.2.6 Разработка и представление отчетов, справок и докладов по всем вопросам, связанным с деятельностью подразделения.

**4.3 В области управления качеством**

4.3.1 Реализация целей и задач Политики качества ООО «ММСК» в подразделении.

4.3.2 Доведение Политики качества до каждого работника подразделения.

4.3.3 Обеспечение выпуска продукции в соответствии с требованиями НД, условиями договоров и контрактов.

**4.4 В области работы с персоналом, организации и оплаты труда**

4.4.1 Комплектование, правильный подбор, расстановка руководителей, специалистов, служащих и рабочих в соответствии со специальностью и квалификацией.

4.4.2 Определение нормативной численности персонала подразделения, необходимой для обеспечения выполнения утвержденных плановых заданий, возложенных функций и задач.

4.4.3 Аттестация рабочих мест.

4.4.4 Разработка, утверждение и в необходимых случаях изменение штатов и должностных окладов руководителей, специалистов и служащих в соответствие с квалификационными требованиями и утвержденной схемой должностных окладов.

4.4.5 Разработка и внедрение прогрессивных норм выработки, норм обслуживания, систематический анализ оплаты труда.

4.4.6 Организация совмещения профессий и функций работников подразделения.

4.4.7 Координация работы цеховых служб.

4.4.8 Проведение воспитательной работы в коллективе по соблюдению правил внутреннего распорядка, трудовой и технологической дисциплины.

4.4.9 Организация работы по повышению квалификации персонала цеха.

4.4.10 Применение прогрессивных форм и методов организации труда на базе современной компьютерной и электронной техники.

**4.5 В области материально - технического обеспечения и сохранности собственности**

4.5.1 Обеспечение работников подразделения спецодеждой, защитными приспособлениями, нейтрализующими веществами и создание необходимых бытовых условий согласно действующих норм.

4.5.2 Согласование с управлением снабжения и соответствующими подразделениями ежемесячных графиков поставки материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, комплектующих изделий, инструмента, технологической оснастки, услуг по ремонту и техническому обслуживанию, необходимых на планируемый период; своевременная подача и оформление заявок, внедрение прогрессивных норм расхода материалов.

4.5.3 Организация работы подразделения таким образом, чтобы исключить возможность порчи, недостач, растрат и незаконного расходования материальных ценностей.

4.5.4 Своевременное и правильное проведение инвентаризаций и организации точного учета по всем операциям, связанным с приходом, движением и расходом материально - имущественных ценностей.

**4.6 На участок подготовки сырья и шихты возлагаются следующие функции:**

4.6.1 Обеспечение приема сырья, поступающего в цех железнодорожным и автомобильным транспортом, организация складирования и хранения этого сырья. Подготовка, организация погрузки сырья в железнодорожный и автомобильный транспорт для подачи в приемные бункера УПСиШ, УСПиК и другим потребителям.

4.6.2 Обеспечение приема сырья в цех и своевременная подача подготовленной шихты к металлургическим агрегатам участка сократительной плавки и конвертирования медеплавильного цеха. Создание необходимого запаса сырья.

4.6.3 Организация оперативного учета движения сырья.

4.6.4 Обеспечение выполнения плановых производственных заданий в установленные сроки по приему, отгрузки и подаче шихты, соблюдение технологического процесса, заданных технологических режимов, оперативное устранение причин их нарушения. Организация своевременной подготовки производства, полной загрузки и бесперебойной работы оборудования.

**4.7 На участок сократительной плавки и конвертирования возлагаются следующие функции:**

4.7.1 Обеспечение выполнения плановых производственных заданий в установленные сроки по проплаву шихты на шахтных печах, плавильном агрегате; выпуску черновой меди и драгметаллов в черновой меди; концентрации SО2 в отходящих газах.

4.7.2 Ведение технологического процесса с соблюдением технологических режимов в соответствии с режимной картой и технологической инструкцией, оперативное устранение причин их нарушения. Организация своевременной подготовки производства, полной загрузки и бесперебойной работы оборудования.

**4.8 На участок пылеулавливания и газоочистки возлагаются следующие функции:**

4.8.1 Обеспечение выполнения плановых производственных заданий в установленные сроки по удалению и очистке от пыли технологических газов агрегатов участка сократительной плавки и конвертирования; подаче очищенного газа в цех серной кислоты; концентрации SО2 в отходящих газах; по вдуванию пыли в плавильный агрегат или конвертер. Отгрузка пыли в цех переработки пыли.

4.8.2 Соблюдение технологического процесса, заданных технологических режимов, оперативное устранение причин их нарушения. Организация своевременной подготовки производства, полной загрузки и бесперебойной работы оборудования.

4.8.3 Организация футеровочных работ при капитальных и текущих ремонтах агрегатов МПЦ, комбината и сторонних организаций.

**5 Права**

Предоставляемые цеху права, связанные с его производственной деятельностью, осуществляет начальник цеха.

Начальник цеха имеет право:

5.1 Представлять предложения директору комбината о приеме на работу, переводе и увольнении рабочих, руководителей, специалистов и служащих цеха.

5.2 Устанавливать работникам цеха премию в соответствии с действующим Положением оплаты труда. Снижать размер премии или не устанавливать премию отдельным работникам за производственные упущения, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

5.3 Применять предусмотренные Трудовым кодексом РФ меры дисциплинарного воздействия к работникам, нарушившим трудовую или производственную дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка.

5.4 По согласованию с отделом труда и заработной платы, профкомом комбината представлять на утверждение директору ООО «ММСК» график отпусков работников цеха, осуществлять контроль за его соблюдением.

5.5 Проводить тарификацию работ и разрядов работающих в строгом соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

5.6 Разрабатывать проект Положения о формах и системах оплаты труда и премирования работников цеха.

5.7 Участвовать в составлении производственной программы комбината с распределением сырья между подразделениями.

5.8 Требовать от служб комбината информацию о движении сырья.

**6 Обязанности руководителя цеха**

Начальник цеха обязан:

- организовывать работу подчиненного персонала по выполнению задач, поставленных перед подразделением;

- осуществлять контроль за соблюдением установленной технологии и режимов работы с учетом соблюдения нормативов допустимого воздействия на окружающую среду;

- организовывать сбор информации и подготовку обзорных, аналитических материалов, в пределах компетенции, к совещаниям дирекции ООО;

- выполнять требования «Положения о функциональных обязанностях по управлению охраной труда руководителей и специалистов ООО «ММСК»;

- выполнять требования «Положения о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах ООО «ММСК»;

- представлять интересы ООО в других организациях по поручению дирекции.

**7 Взаимоотношения с другими подразделениями**

В своей деятельности МПЦ взаимодействует:

**7.1 С экономическим отделом по вопросам:**

- получения годовых, квартальных, месячных заданий в натуральном и стоимостном выражении;

- представления месячных, квартальных отчетов о своей работе в установленные сроки.

**7.2 С производственно-техническим отделом по вопросам:**

- получения производственных заданий, приведения документов в соответствие стандартам и процедурам;

- представления: ежесуточных рапортов о выполнении плановых заданий, месячных, квартальных отчетов о работе, технических отчетов, отчетов о выполнении Мероприятий, Программ, документации на контроль на соответствие утвержденным стандартам и процедурам при проведении внутреннего аудита, выполнения технико-экономических показателей, заявок на транспорт.

**7.3 С управлением контроля продукции по вопросам:**

- получения: сведений о качестве выпускаемой продукции и отклонениях от технологического процесса;

-представления: продуктов для опробования, данных для оперативного учета.

7.4 С **коммерческим отделом** по вопросам:

- получения: сырья, материалов, хозяйственного инвентаря, в пределах установленных лимитов;

- представления заявок на оборудование и запасные части.

7.5 С **отделом главного энергетика** по вопросам:

- получения норм расхода энергоресурсов (электроэнергия, пар, вода), инструкций по ведению планово-предупредительных ремонтов, по эксплуатации и уходу за электрооборудованием;

- представления заявок на необходимую документацию по эксплуатации электрохозяйства цеха, на оборудование и запасные части.

7.6 С **отделом главного механика** по вопросам:

- получения норм расхода смазочных и обтирочных материалов, ремней и сшивок, лимитов затрат на ремонт и обслуживание оборудования, монтаж нового оборудования, изготовление запасных частей, инструкций по эксплуатации и уходу за оборудованием, утвержденные планы ремонтных работ, проверку технического состояния технологического оборудования;

- представления: месячных планов ремонтных работ, отчетов о выполнении цехом планово-предупредительных ремонтов, заявок на изготовление запасных частей, инструментов, предварительных дефектных ведомостей на капитальный ремонт и актов о приемке оборудования после ремонта, сведений о простоях оборудования цеха, уведомлений о внештатных ситуациях.

7.7 С **отделом труда и заработной платы** по вопросам:

- получения: руководящих материалов по вопросам нормирования, организации труда и заработной платы, штатного расписания рабочих, руководителей, специалистов и служащих;

- представления: разработанных норм труда на утверждение, ведомостей на премирование работающих цеха, отчетов по труду, графиков отпусков, сменности.

7.8 С **центральной бухгалтерией** по вопросам:

- получения: сведений о фактической себестоимости продукции, окончательного расчета заработной платы работников;

- представления: месячных отчетов по движению материальных ценностей, актов на списание основных средств и других материальных ценностей, ведомостей начисления заработной платы работников цеха.

**8 Ответственность**

8.1 Медеплавильный цех в лице начальника цеха несет ответственность за :

- выполнение производственного плана по всем технико-экономическим показателям в установленные сроки;

- выгрузку, хранение сырья и отгрузку готовой продукции потребителям;

- сохранность и рациональное использование оборудования, зданий, сооружений и прочего имущества;

- экологически чистое ведение технологических процессов на участках цеха;

- порядок на территории, закрепленной за цехом;

- расходование фонда заработной платы, материалов и инструментов;

- состояние охраны труда, противопожарной безопасности и промышленной санитарии;

- соблюдение установленного порядка оплаты труда и других положений трудового законодательства;

- своевременное предоставление установленной отчетности и выполнение приказов и распоряжений руководства комбината;

- организацию воспитательной работы и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- неудовлетворительное выполнение должностных обязанностей и не использование прав, представленных настоящим Положением.

8.2 Степень ответственности других работников устанавливается должностными инструкциями.

Начальник МПЦА.П.Рыбников

СОГЛАСОВАНО

Главный инженерВ.В. Щербаков

Начальник ПТОО.Л.Миндиярова

Зам. директора по труду и кадрамЕ.М. Логинов

И.о. начальника ОТиЗЛ.С.Егорова

Начальник ЮОВ.Д. Горностаева

**Приложение № 1**

**к ПП – 02/11 - 00 - 05**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор ООО «ММСК»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.С.Кривоносов**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2005 г.**

**Организационная структура управления медеплавильного цеха**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| НАЧАЛЬНИК ЦЕХА | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | |  | | | | | | | |
|  |  |  | | |  |  |  | | | |  |  | | | |  | |
| **Управление цеха *:***  Заместитель начальника по производству – 2  Старший электрик - 1  Старший механик - 1  Инженер-конструктор – 1  Секретарь-машинистка – 1  Табельщик - 1  **Бюро нормирования:**  Начальник бюро – 1  Нормировщик - 2  Экономист - 1 | |  | **Участок подготовки сырья и шихты:**  Начальник участка-1  Старший мастер – 1  Мастер участка - 5  Мастер участка – 5  Мастер по ремонту - 2 | | | | |  | | **Участок сократительной плавки и конвертирования*:***  Начальник участка- 1  Старший мастер - 1  Мастер участка - 6  Мастер по ремонту - 6 | | | |  | **Участок пылеулавливания и газоочистки*:***  Начальник участка- 1  Старший мастер - 1  Мастер участка - 5  Мастер по ремонту – 2 | | | |

Начальник МПЦА.П.Рыбников

СОГЛАСОВАНО

Главный инженерВ.В. Щербаков

Зам.директора по труду и кадрамЕ.М. Логинов

**Лист регистрации ознакомления**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Должность | Дата  ознакомления | Роспись |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Лист регистрации изменений**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Номера листов (страниц) | | | | Номер |  | Дата | Дата |
| Номер  Изменения  я | измен-  ного | замене-  нного | нового | анулиро-  ванного | докумен-  та | Подпись | внесен.  измен. | введения  изменения |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 3

Вырезка из штатного расписания

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Должность (специальность, профессия), класс (категория) квалификации* | *Раз-* | *Количество* | |
| *ряд* | *шт.* | *факт.* |
|  | *ед.* | *единиц* |
| ***Руководители, специалисты*** |  |  |  |
| Начальник цеха | 15 | 1 | 1 |
| Зам.начальника цеха по производству | 14 | 1 | 0 |
| Зам.начальника цеха по производству | 13 | 1 | 0 |
| Старший механик | 12 | 1 | 1 |
| Старший энергетик | 12 | 1 | 1 |
| Инженер-конструктор | 7 | 1 | 1 |
| Итого |  | **6** | **4** |
| ***Участок подготовки сырья и шихты (УПСиШ)*** |  |  |  |
| Начальник участка | 12 | 1 | 1 |
| Старший мастер участка | 11 | 1 | 1 |
| Мастер участка | 9 | 5 | 5 |
| Мастер участка | 8 | 3 | 2 |
| Мастер по ремонту оборудования | 10 | 2 | 2 |
| Итого |  | **12** | **11** |
| ***Участок сократительной плавки и конвертирования (УСПиК)*** |  |  |  |
| Начальник участка | 12 | 1 | 1 |
| Старший мастер участка | 11 | 1 | 1 |
| Мастер участка | 10 | 5 | 4 |
| Мастер участка | 10 | 1 | 1 |
| Мастер по ремонту оборудования | 11 | 4 | 4 |
| Мастер по ремонту оборудования | 10 | 2 | 2 |
| Итого |  | **14** | **13** |
| ***Участок пылеулавливания и газоочистки (УПиГ)*** |  |  |  |
| Начальник участка | 12 | 1 | 1 |
| Мастер участка | 9 | 5 | 5 |
| Старший мастер участка | 10 | 1 | 1 |
| Мастер по ремонту оборудования | 10 | 2 | 2 |
| Итого |  | **9** | **9** |
| ***Бюро экономики и нормирования*** |  |  |  |
| Начальник бюро | 10 | 1 | 0 |
| Экономист по планированию | 8 | 1 | 1 |
| Экономист | 7 | 1 | 1 |
| Нормировщик | 7 | 1 | 1 |
| Итого |  | **4** | **3** |
| **ВСЕГО по руководителям, специалистам** |  | 45 | 40 |
| ***Рабочие*** |  |  |  |
| ***Участок подготовки сырья и шихты*** |  |  |  |
| Шихтовщик | 4 | 44 | 42 |
|  | 4 | 1 | 1 |
| Бункеровщик | 3 | 23 | 23 |
| Грузчик, занятый на разгрузке сырья | 3 | 10 | 0 |
| ***Итого*** |  | **78** | **66** |
| ***Участок сократительной плавки и конвертирования*** |  |  |  |
| Загрузчик шихты | 4 | 8 | 8 |
| Загрузчик шихты | 4 | 6 | 4 |
| Загрузчик шихты | 3 | 23 | 25 |
| ***Итого*** |  | 37 | 37 |
| Загрузчик шихты | 5 | 5 | 5 |
| Загрузчик шихты | 4 | 12 | 12 |
| Плавильщик | 6 | 5 | 5 |
| Плавильщик | 5 | 5 | 4 |
| Плавильщик | 4 | 23 | 24 |
| Конвертерщик | 6 | 5 | 5 |
| Конвертерщик | 5 | 20 | 20 |
| Конвертерщик | 4 | 13 | 12 |
| Конвертерщик | 3 | 5 | 6 |
| Стропальщик занятый на  горячих участках работ | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 6 |
| Разливщик цветных металлов  и сплавов | 4 | 16 | 16 |
| Машинист крана (крановщик) за- нятый на горячих участках работ | 5 | 23 | 18 |
| 4 | 6 | 10 |
| Шлаковщик | 2 | 6 | 6 |
| Шлаковщик | 4 | 1 | 1 |
| Газовщик | 2 | 5 | 5 |
| Машинист газодувных машин | 4 | 4 | 4 |
| Машинист газодувных машин | 3 | 7 | 7 |
| ***Итого*** |  | **171** | **170** |
| ***Участок пылеулавливания и газоочистки*** |  |  |  |
| Машинист эксгаустера | 3 | 6 | 5 |
| Оператор по обслуживанию пы- легазоулавливающих установок | 4 | 11 | 11 |
| 3 | 24 | 24 |
| Оператор по обслуживанию пы- легазоулавливающих установок | 5 | 6 | 5 |
| 4 | 7 | 8 |
| Чистильщик, занятый на очистке  пылеулавливающих устройств,  печей, газоходов и колосников | 4 | 19 | 19 |
| ***Итого*** |  | **73** | **72** |
| ***Ремонтная служба*** |  |  |  |
| ***Участок подготовки сырья и шихты*** |  |  |  |
| Слесарь-ремонтник | 6 | 1 | 1 |
| Слесарь-ремонтник | 5 | 1 | 1 |
| Слесарь-ремонтник | 4 | 3 | 3 |
| Электросварщик ручной сварки | 5 | 1 | 1 |
| Газорезчик | 5 | 1 | 1 |
| Электромонтер по ремонту  и обслуживанию электро- оборудования | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 2 |
| 4 | 6 | 5 |
| ***Итого*** |  | **18** | **18** |
| ***Участок сократительной плавки и конвертирования*** |  |  |  |
| Слесарь-ремонтник | 6 | 6 | 6 |
| Слесарь-ремонтник | 5 | 19 | 19 |
| Слесарь-ремонтник | 4 | 3 | 2 |
| Слесарь-ремонтник | 3 |  | 1 |
| Электросварщик ручной сварки | 5 | 8 | 8 |
| Электросварщик ручной сварки | 4 | 3 | 3 |
| Электромонтер по ремонту  и обслуживанию электро- оборудования | 6 | 2 | 2 |
| 5 | 9 | 6 |
| 4 | 2 | 4 |
| 3 |  | 1 |
| Электромонтер по ремонту  и обслуживанию электро- оборудования |  |  |  |
| 6 | 5 | 5 |
| 5 | 7 | 7 |
| ***Итого*** |  | **64** | **64** |
| ***Участок пылеулавливания и газоочистки*** |  |  |  |
| Слесарь-ремонтник | 6 | 1 | 1 |
| Слесарь-ремонтник | 5 | 2 | 2 |
| Слесарь-ремонтник | 4 | 2 | 2 |
| Электросварщик ручной сварки | 4 | 1 | 1 |
| Электросварщик ручной сварки | 5 | 1 | 1 |
| Электромонтер по ремонту  и обслуживанию электро- оборудования | 6 | 1 | 1 |
| 5 | 6 | 2 |
| 4 | 1 | 5 |
| ***Итого*** |  | **15** | **15** |
| ***Итого ремонтная служба*** |  | 97 |  |
| ***Компрессорное хозяйство*** |  |  |  |
| Машинист компрессорных | 4 | 4 | 4 |
| установок | 3 | 6 | 6 |
| ***Итого*** |  | **10** | **10** |
| ***Общецеховый персонал*** |  |  |  |
| Кладовщик | 3 | 1 | 1 |
| Распределитель работ | 4 | 2 | 2 |
| ***Итого*** |  | **3** | **3** |
| **Всего по цеху** |  | 469 | 458 |