ЦЕНТРОСОЮЗ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Негосударственное некоммерческое образовательное учреждение среднего специального образования Кооперативный техникум тамбовского облпотребсоюза

Курсовая работа

по дисциплине

Экономика отрасли

тема: «Оплата труда работников производственных предприятий» (на примере ОАО Тамбовский хлебокомбинат)

Выполнила студентка Скворцова А.А.

группа А-40 специальность 230103

«Автоматизированные системы обработки

информации и управления»

Форма обучения очная

Руководитель Рукина Т.А.

Тамбов 2009

План

Введение

Глава 1. Оплата труда работников на производственных предприятиях

1.1 Сущность, функции и регулирование заработной платы в условиях рынка

1.2 Организация оплаты труда на предприятиях

Глава 2. Оплата труда работников на предприятиях

2.1 Экономическая характеристика предприятия

2.2 Положение об оплате труда, содержание и порядок разработки

2.3 Оплата труда различных категорий работников

2.4 Организация материального поощрения работников

2.5 Оценка эффективности использования действующих систем оплаты труда

Заключение

Список используемой литературы

Приложения

Введение

Заработная плата - оплата труда работников различных профессий, будь то неквалифицированные рабочие, или люди профессий, труд которых требует больших затрат на образование или работники сферы услуг.

В условиях развития рыночных отношений оплата труда играет немаловажную роль. Для работника заработная плата - это основная статья его дохода, которая определяет его возможности в питании и одежде, получении образования, различных услуг, в проведении отдыха. Таким образом, заработная плата является средством повышения благосостояния, как самого работника, так и членов его семьи.

Чем выше заработная плата, тем эффективнее труд работников, а, следовательно, и выше конкурентоспособность и прибыльность предприятия. Этим определяется важность темы в современных условиях.

Вопрос материального стимулирования работников предприятия в условиях рыночной экономики является актуальным на современном этапе, потому что от него зависит уровень жизни населения страны, его будущее и место в мировой экономике.

Объектом исследования работы является система оплаты труда на примере ОАО «Тамбовский хлебокомбинат».

Цель курсовой работы - рассмотреть формы и принципы оплаты труда на предприятии и доказать на основе изучения этих данных и анализа выходящей в последнее время литературы, необходимость совершенствования и реформирования заработной платы и материального стимулирования работников.

В связи с этим выделяют несколько определённых задач:

1. Выявление специфики механизма начисления заработной платы работникам автохозяйства.

2. Определение социальной значимости материального стимулирования работников.

Основными методами, использованными в работе, можно назвать аналитический и экономический.

Информационно-аналитическую базу курсовой работы составили Гражданский кодекс РФ, различные нормативные акты, теоретические материалы по теме, а также практические материалы ОАО «Тамбовского хлебокомбината».

Глава 1. Оплата труда на производственных предприятиях

1.1 Сущность, функции и регулирование заработной платы в условиях рынка

Сущность заработной платы раскрывается в выполняемых ею функциях. Основные из них:

* Воспроизводство способности работника к труду и обеспечение жизненных благ всех членов его семьи;
* Стимулирование трудовой деятельности (повышение производительности и результативности труда и т.п.)
* Регулирование соотношений между платежеспособным спросом и предложением товаров и услуг, размещение трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики и т.п.

Функции заработной платы непосредственно связаны соблюдением следующих принципов ее организации:

1. Всестороннее соблюдение всех положений Трудового кодекса РФ.

2. Материальное стимулирование достижения конечных высоких результатов деятельности.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от сложности и условий труда, квалификации работников.

4. Опережение показателей роста производительности труда по сравнению с динамикой повышения заработной платы.

5. Индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции.

6. Совершенствование механизма оплаты труда работников с учетом меняющейся рыночной конъюнктуры.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.129 ТК РФ).

На предприятии происходит потребление рабочей силы и ее оплата. Оплата рабочей силы производится в соответствии со ставкой заработной платы, устанавливаемой при купле-продаже рабочей силы, и выполненной работой. Таким образом, заработная плата является ценой рабочей силы.

Цена рабочей силы находится под воздействием спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда и ряда других рыночных факторов, таких как изменение цен, на потребительские товары и услуги (рост цен влечет за собой необходимость индексации минимума оплаты труда, а значит, и уровня номинальной заработной платы в целом, при этом снижается реальная заработная плата); изменение спроса и предложения на потребительские товары и услуги (снижение спроса населения на тот или другой товар ведет к сокращению объемов производства, а, следовательно, к сокращению спроса на рабочую силу и снижению уровня заработной платы и наоборот); эффективность, и производительность труда работников (чем выше продуктивность труда, тем выше спрос на него и выше уровень его оплаты); уровень профессиональной подготовки, образования и отношение к труду рабочей силы.

Заработная плата призвана выполнять ряд функций воспроизводственного, стимулирующего, распределительного и другого характера.

Воспроизводственная функция заработной платы состоит в том, что ее уровень должен обеспечить работника и членов его семьи необходимыми материальными и духовными благами для воспроизводства рабочей силы, т. е. способности к физическому и интеллектуальному труду.

Стимулирующая функция заработной платы означает установление зависимости оплаты труда от результатов труда работников и результата деятельности предприятия. Заработная плата должна формировать заинтересованность работников в продуктивном труде.

Распределительная функция отражает распределение фонда потребления между участниками производственного процесса в соответствии с их трудовым вкладом.

Регулирующая функция состоит в том, что заработная плата должна выступать регулятором спроса на продукты и услуги конечного потребления и рационального размещения трудовых ресурсов по регионам страны, отдельным отраслям деятельности и предприятиям.

Однако в период перехода к рынку эти функции не выполняются, что не способствует ни повышению эффективности деятельности предприятий, ни росту жизненного уровня работников. Наблюдается огромная дифференциация заработной платы работников различных отраслей, различных регионов, предприятий разных форм собственности одной отрасли, между работниками предприятий и руководителями предприятий.

Не достаточно выполняется и социальная функция заработной платы, так как реальная заработная плата значительно ниже номинальной.

Номинальная заработная плата — это сумма денег, получаемая работниками за объем выполненных ими работ и услуг либо за отработанное время. Реальная заработная плата — это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. Реальная заработная плата отражает "покупательную способность" номинальной заработной платы. Это означает, что реальная заработная плата зависит не только от номинальной заработной платы, но и от уровня цен на товары и услуги.

В современных условиях осуществляется государственное и рыночное регулирование заработной платы.

В условиях рынка государственное регулирование оплаты труда включает:

• законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

• установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

• установление государственных гарантий по оплате труда;

• установление минимального размера тарифной ставки (оклада) работников бюджетной сферы в Российской Федерации (ст. 130 ТК РФ).

Рыночное регулирование заработной платы осуществляется на уровне предприятий. Предприятия, получив полную экономическую свободу в области организации оплаты труда самостоятельно устанавливают размер средств, направляемых на оплату труда, осуществляют их распределение между работниками, определяют формы, системы и размеры оплати труда, показатели, размеры и условия премирования работников и т.п.

Регулирование социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях осуществляется на основе коллективного договора, заключаемого работниками и работодателями в лице их представителей. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по вопросам:

• формы, системы и размеров оплаты труда;

• выплаты пособий, компенсаций;

• механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, и т.д. (ст. 40,41 ТК РФ).

1.2 Организация оплаты труда на предприятиях

Организация оплаты труда работников различных отраслей осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными актами РФ

Основные принципы организации оплаты труда в современных условиях:

* Государство устанавливает МРОТ (минимальный размер оплаты труда)
* Полная самостоятельность хозяйствующих субъектов в организации труда и его оплате
* Заработная плата должна быть заработана, т.е. оплата по конечному результату
* В оплате следует стимулировать увеличение количества и улучшения качества работ

Организация оплаты труда на уровне предприятия должна быть основана на использовании ряда принципов.

Одним из таких принципов является обеспечение удовлетворения работников размером оплаты труда, который позволит работнику и его семье удовлетворить необходимые материальные и духовные потребности и создать денежные накопления для наращивания инвестиционного капитала.

Должна обеспечиваться равная оплата за равный труд. Для этого должны использоваться показатели учета результатов труда, позволяющие оценить как количество, так и качество труда работников, и установить соответствующие нормы труда.

В процессе организации оплаты труда должна быть обеспечена зависимость оплаты труда каждого работника от его трудового вклада в результаты деятельности предприятия, от интенсивности и качества труда, от сложности труда и уровня квалификации работника, от производственно-технических условий труда.

На уровне каждого предприятия по мере роста эффективности деятельности и эффективности труда должны быть обеспечены: повышение реальной заработной платы работников; опережающие темпы роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы; простота и ясность оплаты труда (каждый работник должен знать, от каких количественных и качественных показателей труда зависит его заработная плата).

Одним из элементов организации заработной платы является тарифная система.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников (ст. 129 ТК РФ).

К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему, относятся тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка — это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов (ст. 129 ТК РФ).

Тарифная ставка (оклад)— это фиксированный размер оплаты труда работников за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) • за единицу времени (ст. 129 ТК РФ). Могут устанавливаться

месячные, дневные, часовые тарифные ставки. На предприятиях торговли устанавливаются, как правило, месячные ставки (оклады), на предприятиях общественного питания — часовые.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работ, отнесения видов работ к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд — это величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Предприятия торговли, основанные на негосударственной форме собственности, могут разрабатывать тарифную систему либо на основе тарифно-квалификационных справочников, либо на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) для работников бюджетной сферы.

Оклады работников определяются исходя из ставки оплаты труда работника первого разряда и тарифных разрядов. При этом ставка работника первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Предприятия торговли, основанные на частной форме собственности, могут устанавливать минимальную тарифную ставку оплаты труда, для своих работников исходя их финансовых возможностей.

Величину минимального оклада можно установить, во-первых, с учетом фактической средней заработной платы всех работников предприятия за декабрь месяц отчетного года, фактического коэффициента соотношений среднего оклада работников к минимальному окладу за декабрь месяц, прогнозируемого прироста средней заработной платы в планируемом году и оптимальной доли тарифа в заработной плате (по расчетам НИИ труда он должен составлять 65-70%). Во-вторых, минимальный оклад работников предприятия могут рассчитывать исходя из прогнозируемых средств, направляемых на оплату труда в планируемом году, а также фактического соотношения размеров среднего и минимального окладов за декабрь месяц отчетного года и оптимальной доли тарифа в заработной плате.

Тарифная ставка — это основной элемент заработной платы, так как она является важнейшим фактором привлечения квалифицированных работников на предприятие. Тарифная ставка — это наиболее устойчивая, постоянная величина, поэтому работники заинтересованы в увеличении доли тарифа в заработной плате.

Важным элементом организации оплаты труда являются формы и системы оплаты труда.

На предприятиях торговли и питания применяются сдельная, повременная и смешанная формы оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда основана на прямой зависимости оплаты труда от его результатов, выраженных в объеме выполненных работ. Эта форма оплаты труда применяется в торговле для продавцов, на предприятиях питания — для работников кухни, официантов, буфетчиков.

Ее рекомендуется применять при наличии количественных показателей работы и возможности точного учета объема выполняемых работ, при необходимости увеличения объема оборота, выпуска и реализации продукции и т. п.

Не рекомендуется применять сдельную форму оплаты труда, если это приведет к ухудшению качества обслуживания покупателей, к ухудшению качества продукции, к увеличению расходов предприятия.

На предприятиях торговли прямая сдельная форма оплаты труда устанавливается для основной категории работников (продавцов) по расценке за 100 руб. оборота, на предприятиях питания — для работников кухни по расценке за количество выпущенной обеденной продукции (блюд).

При этом могут применяться как коллективные (бригадные), так и индивидуальные расценки оплаты труда.

Сдельные расценки оплаты труда продавцов рассчитываются на основе месячных окладов продавцов и планового среднемесячного объема оборота.

Каждое предприятие разрабатывает документ в соответствии, с которым начисляется заработная плата – «Положение об оплате труда», состоящего из трех разделов:

* Оплата по тарифным ставкам сдельными расценками
* Доплаты и надбавки
* Премирование

Глава 2. Оплата труда работников на предприятиях

2.1 Экономическая характеристика предприятия

Работа данного предприятия производится согласно Устава предприятия, который был утвержден Общим собранием акционеров ОАО «Тамбовский хлебокомбинат» и подписан председателем Общего собрания акционеров Рылеевым А.А. 16.04.2007.

Полное название предприятия: Открытое акционерное Общество «Тамбовский хлебокомбинат». Акционерное Общество «Тамбовский хлебокомбинат» учреждено в соответствии с Законом РСФСР «О приватизации государственных и муниципальных предприятий», «О предприятия и предпринимательской деятельности» и Указами Президента РФ от 29.01.1992 №266, от 01.07.1992 №721, зарегистрировано администрацией Октябрьского района г. Тамбова 17.12.1992 с присвоением номера государственной регистрации№199.

Общество является коммерческой организацией и действует в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об акционерных Обществах», иным действующим законодательством РФ и настоящим Уставом.

Место нахождение Общества: Российская Федерация, 392008, г. Тамбов, ул. Володарского,57.

Общество осуществляет следующие виды деятельности:

• закупку и переработку сельскохозяйственного сырья, для продажи и производства товаров народного потребления, хлебобулочных изделий, кондитерских изделий, бараночных, сухарных и макаронных изделий;

• оптовую и розничную торговлю и посредническую деятельность;

• строительные, монтажные, пусконаладочные, проектные, отделочные и ремонтные работы;

• разработку и внедрение наукоемких технологий и изобретений;

• транспортировку грузов, в том числе по международным перевозкам, оказание услуг складского хозяйства;

• подготовку и переподготовку кадров, проведение семинаров, конференций, симпозиумов, деловых встреч, как в Российской Федерации, так и за ее пределами;

• оказание услуг предприятиями общественного питания, организацию работы баров, кафе, ресторанов;

• маркетинговую, аудиторскую и рекламно-издательскую деятельность;

• охотоведческую и природоохранную деятельность;

• иные виды деятельности, не запрещенные законом.

2.2 Положение об оплате труда, содержание и порядок разработки

Оплата труда работников ОАО «Тамбовский хлебокомбинат» производится согласно Положению об оплате труда, которое с представителем трудового коллектива ОАО «Тамбовский хлебокомбинат» Загузовой А.И. и утверждено генеральным директором Червяковым А.А.

Положение об оплате труда состоит из 6 глав:

1. Общие положения
2. Система оплаты труда работников
3. Заработная плата работников и порядок её исчисления
4. Учет рабочего времени
5. Выплата заработной платы
6. Заключительные положения

Глава 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников ОАО «Тамбовский хлебокомбинат».

Данное Положение вводится в целях повышения эффективности производства, усовершенствования системы организации оплаты труда, усиления материальной заинтересованности рабочих, руководителей, специалистов и служащих в повышении производительности труда, объёмов производства, качества продукции и наиболее полного и своевременного удовлетворения заказчиков.

В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательстве РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами предприятия.

Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов несёт главный бухгалтер предприятия.

Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих на предприятии трудовую деятельность на основании заключённых с предприятием трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации предприятия.

Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность на предприятии как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих на предприятии по совместительству внешнему или внутреннему.

В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

Глава 2.Система оплаты руда работников

Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам i соответствии с произведёнными ими трудовыми затратами и/или результатам! труда.

Размер заработной платы производственного и непроизводственного персонал не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленное законодательством РФ.

Наименование профессий рабочих, руководителей, специалистов, служащие устанавливается согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Фонд оплаты труда предприятия формируется по результатам хозяйственной деятельности, и состоит из следующих частей:

- основной, постоянной части;

- переменной части, зависящей от результатов труда работников, начисляемой в соответствии с «Положением о премировании»;

- выплат компенсирующего характера.

Глава 3. Заработная плата работников и порядок её исчисления

Труд рабочих-повременщиков оплачивается по единой тарифной сетке в соответствии с разрядами с I по VI, утверждённой на предприятии.

Часовая тарифная ставка устанавливается после принятия решения аттестационной комиссией о присвоении работнику того или иною вида квалификации, повышения квалификации, в зависимости от профессиональных знаний, умений, количества и качества труда, соблюдения сроков выполнения работ.

Руководителям, специалистам, рабочим, которым установлены должностные оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утверждённому руководителем предприятия, и количеству отработанного времени.

Тарифные ставки и оклады устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда, устанавливается сокращённая неделя, продолжительностью не более 36 часов.

Сверхурочная работа оплачивается в размере 100% от часовой тарифной ставки (оклада).

Доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или замещение должностного лица на срок, более 2-х недель, на периоды отпуска, нетрудоспособности или иных форм отсутствия замещаемого лица, устанавливается в размере до (или равном) 100% оклада по совмещаемой профессии на основании распоряжений Генерального директора предприятия.

Глава 4.Учет рабочего времени

Учёт отработанного времени рабочими, руководителями, специалистами и служащими производится в табеле учёта рабочего времени.

Табели учёта рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табели рабочего времени Генеральный директор предприятия.

Табели учёта рабочего времени не позднее 1 числа каждого месяца сдаются начальнику отдела кадров предприятия.

Для работников, работающих по графику работ (сменности) применяется суммированный учёт рабочего времени, при этом смены могут быть разной продолжительности. Учётным периодом при суммированном учёте рабочего времени считается месяц, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для работников, работающих по графику сменности, продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Запланированное время по графику должно соответствовать расчётной норме рабочего времени данного учётного периода. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен.

Глава 5. Выплата заработной платы

Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Перед выплатой каждому работнику предприятия выдаётся расчётный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

Сроки выплаты работникам заработной платы 10 и 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Начисление заработной платы работникам предприятия производится путем выдачи из кассы предприятия.

Глава 6. Заключительные положения

2.3 Оплата труда различных категорий работников

Труд рабочих-повременщиков оплачивается по единой тарифной сетке в соответствии с разрядами с I по VI, утверждённой на предприятии.

Часовая тарифная ставка устанавливается после принятия решения аттестационной комиссией о присвоении работнику того или иною вида квалификации, повышения квалификации, в зависимости от профессиональных знаний, умений, количества и качества труда, соблюдения сроков выполнения работ.

Руководителям, специалистам, рабочим, которым установлены должностные оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утверждённому руководителем предприятия, и количеству отработанного времени.

Тарифные ставки и оклады устанавливаются исходя из 40-часовой продолжительности рабочей недели; для работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда, устанавливается сокращённая неделя, продолжительностью не более 36 часов.

При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им 3-х летнего возраста;

- период временной нетрудоспособности;

- период, в течение которого работник был отстранён от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

Доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или замещение должностного лица на срок, более 2-х недель, на периоды отпуска, нетрудоспособности или иных форм отсутствия замещаемого лица, устанавливается в размере до (или равном) 100% оклада по совмещаемой профессии на основании распоряжений Генерального директора предприятия.

Доплаты и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы устанавливаются работникам в индивидуальном порядке на основании приказов (распоряжений) Генерального директора предприятия. Установить водителям квалификационные категории: 1, 2, 3 классы. За 1 класс установить доплату - 25% от оклада, за 2 класс - 10% от оклада, за 3 класс доплаты не производить.

Доплаты за вредные и тяжёлые условия труда (а также особо вредные и особо тяжелые) устанавливаются работникам предприятия на основе результатов аттестации рабочих мест. Доплаты повременщикам включаются в тарифную ставку, составляют от 4 до 12%. Доплаты производятся на основании приказов и распоряжений об организации работ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

- рабочим-повременщикам, руководителям, специалистам и служащим в размере двойной часовой тарифной ставки (при оплате по дневным и часовым ставкам), либо (для работников, получающих месячный оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника предприятия, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. За каждый час работы рабочим основного и вспомогательного производства по графику сменности в ночное время, с 22 часов до 6 часов, производится оплата труда в повышенном размере, который составляет 100%, за работу по графику сменности в вечернее время, с 14 часов до 22 часов, рабочим основного и вспомогательного производства в размере 50% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. Контролёрам за работу в ночное время, с 22.00 часов до 6 часов, оплата производится в размере 35% от часовой тарифной ставки. Сверхурочная работа оплачивается в размере 100% от часовой тарифной ставки (оклада). Заработную плату за праздничные дни работникам, труд которых оплачивается по тарифным ставкам, заработную плату исчислять исходя из часовых тарифных ставок, умноженных на количество рабочих часов, приходящихся на нерабочие праздничные дни. Количество рабочих часов равно продолжительности рабочей смены.

Организация материального поощрения работников производится в соответствии с Положением о премировании работников ОАО «Тамбовский хлебокомбинат», которое также согласовано с председателем трудового коллективаОАО «Тамбовский хлебокомбинат».

Положение о премировании состоит из 5 глав:

1. Общие положения
2. Виды премий
3. Размеры премий
4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий
5. Заключительные положения

Глава 1. Настоящее Положение о премировании работников ОАО «Тамбовский хлебокомбинат» разработано в соответствии с Трудовым налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников ОАО.

Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений предприятия и предприятия в целом, материальной заинтересованности работников предприятия в получении максимального эффекта от своей деятельности и обеспечения тесной связи премиального вознаграждения с результатами труда, достигаемыми в ходе выполнения должностных обязанностей.

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей, состоящих в штате предприятия, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад (тарифную ставку).

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией предприятия труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения предприятием уставных задач и договорных обязательств, достижения предприятием устойчивого финансового положения и роста прибыли от финансово-хозяйственной деятельности.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния предприятия и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

Глава 2. Виды премий

Единовременное (разовое) премирование может осуществляться приказом, распоряжением генерального директора в отношении работников предприятия:

1.По итогам успешной работы предприятия за год.

2.За выполнение дополнительного объема работ.

3.За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

4.За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности

5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет), в другие, не юбилейные дни рождения.

6. За многолетний труд на предприятии и в связи с выходом на пенсию.

7. Работникам, не имевшим в течение года больничных листов.

Глава 3. Размеры премий.

Размер текущих премий работников предприятия устанавливается в размере до 100% от фонда оплаты труда.

Размер разовых премий определяется для каждого работника Генеральным директором в твердой сумме или в процентах от оклада по представлению руководителя структурного подразделения и не лимитируется.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения предприятия.

Размер материального поощрения отдельным работникам может быть увеличен или уменьшен по решению Генерального директора, как в процентном соотношении, так и в суммарном выражении.

Глава 4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

4.2. Премия начисляется за фактически отработанное время на должностной оклад (тарифную ставку).

4.3. Работникам предприятия, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, сокращением численности или штатов и по другим уважительным причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

4.4. Показателями, являющимися основанием для представления работников подразделений к начислению текущей премии за месяц являются (таблица 1):

Таблица1.Показатели, являющиеся основанием для начисления премии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории работников |  | Условия премирования | % начисления премии к тарифной ставке |
| Рабочие основного производства | 1. | Выпуск качественной продукции, соблюдение стандартов и технических условий, при обязательном выполнении плановых норм выхода продукции | До 100% |
| Рабочие вспомогательного производства |
| Грузчики сырья и материалов | 1. | Своевременная разгрузка муки, вспомогательного сырья и материалов | До 100% |
|  | 2. | Отсутствие простоя автотранспорта по их вине |  |
| Контролеры | 1. | Качественный контроль продукции | До 100% |
|  | 2. | Отсутствие пропуска брака |  |
| Грузчики готовой продукции | 1. | Сохранение качества продукции в процессе погрузки | До 100% |
|  | 2. | Недопущение простоя транспорта по их вине |  |
|  | 3. | Сохранение лотковой тары |  |
| Прачка |  | Качественное и своевременное выполнение работ | До 100% |
| Уборщицы, мойщики внутрицехового инвентаря, лотков |  | Обеспечение чистоты, хорошее санитарное состояние производственных помещений, своевременное и качественное выполнение работ | До 100% |
| Загрузчик-выгрузчик |  | Качественная, своевременная подача муки в производство | До 100% |
| Дворник |  | Обеспечение чистоты территории предприятий и прилегающей территории к заводам | До 100% |
| Приемщики-сдатчики пищевой продукции | 1. | Соблюдение графиков поставки продукции покупателям согласно заказа | До 100% |
|  | 2. | Сохранность лотковой тары |  |
|  | 3. | Недопущение сверхнормативных простоев по их вине |  |
|  | 4. | Отсутствие пропуска нестандартной продукции в торговую сеть |  |
| Кладовщики сырья и материалов | 1. | Обеспечение сырьем и материалами производства | До 100% |
|  | 2. | Надлежащее хранение сырья и материалов |  |
|  | 3. | Надлежащее состояние складских помещений |  |
| Водители-экспедиторы автомобилей | 1. | Обеспечение доставки сырья и материалов | До 100% |
|  | 2. | Экономное расходование горючесмазочных материалов и запасных частей |  |
| Рабочие, занятые на ремонте технологического оборудования | 1. | Качественное выполнение ремонтных работ | До 100% |
|  | 2. | Соблюдение графиков ремонта оборудования и ремонтно-строительных работ |  |
|  | 3. | Надлежащее санитарное состояние рабочих мест |  |
| Операторы компьютера. |  | Оперативное и надлежащее качество выполняемой работы | До 100% |
| Работники торговли | 1. | Отсутствие жалоб покупателей | До 100% |
|  | 2. | Отсутствие нарушений правил торговли |  |
|  | 3. | Недопущение реализации товаров с просроченным сроком и ненадлежащего качества |  |
|  | 4. | Недопущение недостачи товарно-материальных ценностей и денежных средств |  |
|  | 5. | Надлежащее санитарное состояние рабочих мест и торгового зала |  |
|  | 6. | Соблюдение трудовой дисциплины |  |
| Руководители, специалисты, служащие | 1. | Добросовестное выполнение своих функциональных обязанностей | До 100% |
|  | 2. | Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка |  |

Нарушениями, ведущими к полному лишению права на выплату премии, являются:

1. Прогул или отсутствие на работе без уважительных причин более 3-х часов.

2. Появление на работе в нетрезвом состоянии.

3. Употребление спиртных напитков на рабочих местах и территории предприятия.

4. Увольнение с предприятия за нарушение трудовой дисциплины.

5. Совершение хищения имущества предприятия.

6. Ненадлежащее исполнение служебных обязанностей*.*

Премия утверждается приказом Генерального директора предприятия согласно предоставленных руководителями подразделений служебных записок о премировании работников.

Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д., за исключением премий, предусмотренных пунктами 2.З.5., 2.3.6. Данный вид премии выплачивается за счёт прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия.

5. Заключительные положения.

2.5 Оценка эффективности использования действующих системы оплаты труда

Исследуем расходы на оплату труда ОАО «Тамбовский хлебокомбинат» составляя аналитическую таблицу 2.

Таблица 2. Расходы на оплату труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2006 | 2007 | Темп роста, % | Отклонения (+,-) |
| Расходы на оплату труда, тыс. руб. | 2326,2 | 4859,3 | 233,2 | 2533,1 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 483 | 433 |  | -50 |
| Выручка на 1-го работника, руб. | 4,8 | 11,2 |  | +6,4 |

Рассчитаем среднемесячную зарплату 1работника

А) за 2006 год

2326,2/483=4816 руб.

Б) за 2007 год

4859,3/433=11222руб.

Рассчитаем темп роста за год

(11222/4816)\*100%=233,2%

Рассчитаем отклонения

А) по расходам на оплату труда

4859,3-2326,2=2533,1 тыс.руб.

Б) по среднесписочной численности работников

483-433=50чел.

Рассчитаем выручку на 1работника

А) на 2006 год

2326,2/483=4,8тыс. руб.

Б) на 2007

4859,3/433=11,2 тыс.руб.

Из произведенных нами вычислений можно сделать следующий вывод: расходы на оплату труда в 2007 году по сравнению с 2006 выросли в 2,1 раза, несмотря на то, что среднесписочная численность в 2007 году уменьшилась на 50 человек по сравнению с 2006 годом.

Теперь исследуем динамику средней заработной платы работников, для этого составим таблицу 3 «Динамика средней заработной платы работников» по ОАО «Тамбовский хлебокомбинат» за 2005-08 г.г.

Таблица 3. Динамика средней заработной платы работников ОАО «Тамбовский хлебокомбинат»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Средняя заработная плата, руб. | 4500 | 4816 | 11222 | 11340 |
| Абсолютное отклонение (цепное), руб. | - | 316 | 6406 | 118 |
| Темп роста, % (цепной) | - | 107 | 233 | 101,1 |

Рассчитаем абсолютное отклонение

А) в 2006 г. по сравнению с 2005

4816-4500=316руб.

Б) в 2007 г. по сравнению с 2006

11222-4816=6406руб.

В) в 2008 г. по сравнению с 2007

11340-11222=118руб.

Рассчитаем темп роста средней заработной платы

А) в 2006 году по сравнению с 2005

(4816/4500)\*100%=107%

Б) в 2007 по сравнению с 2006

(11222/4816)\*100%=233%

В) в 2008 по сравнению с 2007

(11340/11222)\*100%=101,1%

Изобразим полученный результат графически, на рис.1

На основе произведенных вычислений можно сделать следующие выводы: за последние 4 года функционирования этого предприятия средняя заработная плата выросла в 2,5 раза.

Заключение

Объектом исследования является организация оплаты труда на примере ОАО «Тамбовский хлебокомбинат»

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

Выполненные исследования в курсовой работе позволяют сделать следующие выводы: расходы на оплату труда в 2007 году по сравнению с 2006 выросли в 2,1 раза, несмотря на то, что среднесписочная численность в 2007 году уменьшилась на 50 человек по сравнению с 2006 годом; за последние 4 года функционирования этого предприятия средняя заработная плата выросла в 2,5 раза.

Для совершенствования предприятия, повышения доходов необходимо обеспечить эффективную мотивацию труда, перевести некоторых работников с повременной на сдельную оплату труда, обеспечить повышение квалификации работников, контролировать и снизить расходы на оплату труда.

Список литературы

1.Гражданский кодекс Российской Федерации.

2.Трудовой кодекс Российской Федерации.

3. Федеральный закон от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ. "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации".

4. Федеральный закон от 11 июля 1997 г. № 97-ФЗ. "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации".

5. Постановление Правительства РФ от 7 января 1999 г., № 24. "О повышении роли потребительской кооперации в обеспечении населения продовольствием".

6.Фридман А.М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 628 с.

7. Бланк И. А. Управление торговым предприятием. М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1998.

8. Владимирова Л. П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учеб. пособие. М.: ИТК "Дашков и К°", 2004.

9. Грибов В. Д., Грузинов В. П. Экономика предприятия: Учеб. пособие. Практикум. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2003.

10. Зайцев Я. Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2001.

11. Ильин А. И. Планирование на предприятии: Учебник, 2-е изд., перераб. Минск: Новое знание, 2001.

12. Микроэкономика. Теория и российская практика: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям / Под редакцией А. Г. Грязновой и А. Ю. Юданова. 2 изд. М.: "КноРус": "ГНОМ и Д", 2001.

13. Петров П. В, Соломатин А. Н. Экономика товарного обращения: Учебник для вузов. М.: ИНФРА М., 2001.

14. Практикум по экономике организации (предприятия): Учеб. пособие / Под ред. проф. Я. В. Тальминой и проф. Е. В. Чернецовой. М.: Финансы и статистика, 2003.

15. Раицкий К. А. Экономика предприятия: Учебник для вузов. М.: ИТК "Дашков и К°", 2002.

16. Стратегическое планирование / Под ред. Э. А. Уткина. М.: ТАНДЕМ: ЭКМОС, 1998.

17. Управление затратами на предприятии: Учеб. пособие. 2 изд., перераб. и доп. / Лебедев В. Г., Дроздова Т. Г, Кустарев В. П., Асаул А. И., Осоръева И. Б.; Под общ. ред. Г. А. Краюхина. СПб.: ИД "Бизнес-пресса", 2003.

18. Экономика и организация деятельности торгового предприятия: Учебник / Под общ. ред. А. Я. Соломатина. М.: ИНФРА-М, 2002.

19. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. Я. А. Сафронова. М.: Экономистъ, 2003.

20. Экономика фирмы: Учебник для вузов/ Под ред. проф. В. Я. Горфинкеля, проф. В. А. Швандара. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

21. Экономика фирмы: Учеб. пособие / Под ред. проф. О. И. Волкова, К. В. Скляренко. М.: ИНФРА-М., 2000.

22. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В. Я. Горфинкеля, проф. В. А. Швандара. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.