Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Шестой факультет дистанционного обучения

Специальность "Менеджмент организации"

Отчет по экономической практике менеджмента

Выполнил:

Студент 3 курса

Гр. 6-33МТ/7

Минеев В.Н.

Арзамас 2010 г.

Введение

1. Знакомство с фирмой

2. Состав линейных руководителей и их полномочия

2.1 Маркетинг

2.2 Управление персоналом

2.3 Экономика и организация труда

1. Знакомство с предприятием

"Арзамасский приборостроительный завод" был создан в 1957 году как предприятие по выпуску датчиков и приборов для авиации. Сегодня это современное производство с развитой инфраструктурой, разрабатывающее и производящее продукцию специального и гражданского назначения, быстро реагирующее на изменения условий рынка, работающее в составе крупнейших компаний ЗАО "Военно-Промышленная Компания" и ОАО "Концерн ПВО "Алмаз–Антей" г. Москва.

Основные виды продукции ОАО "Арзамасский приборостроительный завод": авиационные датчики первичной информации и системы на их основе для гражданской авиационно-транспортной авиации, приборы и комплексы для коммерческого учёта энергоносителей, приборы учёта расхода газа, воды, тепла, дизельного топлива, измерительные системы для контроля добычи на нефтяных скважинах. Завод является основным поставщиком расходомеров АЛКО для ликёроводочной промышленности России, одним из ведущих предприятий по производству гидравлического оборудования. Предприятие производит продукцию, максимально соответствующую современным требованиям клиентов. На предприятии активно проводится техническое перевооружение. Ежегодно около 15 млн. долларов расходуется на обновление оборудования.

Для сокращения сроков поставки продукции и лучшего взаимодействия с заказчиками формируется сеть региональных дилеров, установлены партнёрские отношения с фирмами Европы, Азии, Америки.

ОАО "Арзамасский приборостроительный завод" является лауреатом премии "Российский национальный Олимп" в номинации "Промышленность и производство". На Всероссийском конкурсе "Лучшие российские предприятия" завод получил награду как один из самых динамично развивающихся в России. Коллектив ОАО "АПЗ" неоднократно награждался Штандартом губернатора за большой вклад в социально-экономическое развитие области. Предприятию присвоено звание "Лидер бизнеса Поволжья", в 2007 г. квартирные счётчики воды СВК-15-3 отмечены номинацией "100 лучших товаров России".

**Миссия ОАО "АПЗ** - Содействие в укреплении оборонного потенциала страны путем удовлетворения потребностей государства в производстве современных приборов и систем различного назначения; - Производство и разработка инновационной, конкурентноспособной гражданской продукции, удовлетворяющей запросы и ожидания потребителей; - Реализация сбалансированной политики развития отношений в интересах наших покупателей, акционеров и работников предприятия, основанной на принципах доверия и взаимного уважения. **Цели ОАО "АПЗ** - Получение оптимальной прибыли от результатов финансово-хозяйственной деятельности; - Обеспечение работникам справедливого и достойного вознаграждения за труд; - Обеспечение лидерства в производстве систем управления летательных аппаратов – через лидерство в технологиях, кадрах и управлении; - Реализация инновационной политики в передовых разработках спецтехники; - Обеспечение существенной доли рынка для предприятия в приоритетных сегментах рыночноориентированной продукции за счет конкурентных преимуществ, модернизации и расширения номенклатуры выпускаемой продукции; - Развитие и внедрение ресурсосберегающих и энергосберегающих технологий для обеспечения устойчивых конкурентных преимуществ. **Задачи ОАО "АПЗ** - Удовлетворение потребности государственных заказчиков в современных системах управления и приборах; - Постоянное обновление и развитие производственно-технологической базы предприятия; - Увеличение капитализации Общества; - Непрерывное повышение производительности труда и качества выпускаемой Обществом продукции на основе процессного метода. - Обеспечение своевременного выполнения обязательств по договорам поставки продукции и ОКР. **Приоритетные направления ОАО "АПЗ** - Обеспечение высокого уровня организации производственно-технической деятельности, безопасных и комфортных условий труда, культуры производства; - Создание и развитие новых производств, модернизация существующих – с целью диверсификации и расширения модельного ряда выпускаемых изделий, применения современных технологий изготовления; - Участие в разработке и создании новых систем, приборов в приоритетных направлениях научно – технического прогресса; - Постоянное обновление производственных фондов с целью обеспечения доминирующего положения в разработке и производстве всех видов изделий; - Активная социальная политика, сотрудничество с органами государственной власти, благотворительность.

Политика сертификации российской продукции в странах СНГ, ближнего и дальнего зарубежья. География продаж и развития дилерской сети конкурентов. Сроки поставки и качество продукции конкурентов. Возможность получения гарантий (государство, регион) для привлечения кредитных ресурсов. Внутренние факторы: Снижение себестоимости изделий. Ввод нового оборудования и расширение производственных мощностей. Оптимизация системы мотивации персонала. Результаты деятельности эмитента: Увеличение реализации, активов, увеличение прибыли. Прогноз в отношении продолжительности действия указанных факторов и условий: Сохраняются средние риски осуществления хозяйственной деятельности.

Прибыль и убытки. Единица измерения: тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010, 3 мес. |
| Выручка | 2 045 821 | 2 625 172 | 3 141 370 | 2 293 523 | 2 635 962 | 583 709 |
| Валовая прибыль | 259 481 | 565 336 | 650 340 | 439 549 | 475 558 | 120 078 |
| Чистая прибыль (нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | 164 934 | 462 134 | 391 933 | 291 863 | 201 701 | 10 903 |
| Рентабельность собственного капитала, % | 14.4 | 35 | 23.3 | 16.7 | 11.1 | 0.6 |
| Рентабельность активов, % | 10.9 | 25.3 | 17.9 | 11.9 | 5.6 | 0.3 |
| Коэффициент чистой прибыльности, % | 8.1 | 17.6 | 12.5 | 12.7 | 7.7 | 1.9 |
| Рентабельность продукции (продаж), % | 12.3 | 21.2 | 20.4 | 18.6 | 17.6 | 20.2 |
| Оборачиваемость капитала | 1.8 | 2.1 | 2 | 1.3 | 1.4 | 0.3 |

Экономический анализ прибыльности/убыточности эмитента исходя из динамики приведенных показателей. В том числе раскрывается информация о причинах, которые, по мнению органов управления эмитента, привели к убыткам/прибыли эмитента, отраженным в бухгалтерской отчетности по состоянию на момент окончания отчетного квартала в сравнении с аналогичным периодом предшествующего года (предшествующих лет): С 2005 по 2007 годы показатели выручки, валовой прибыли и чистой прибыли динамично растут. Анализ показателей эмитента позволяет сделать вывод о том, что предприятие демонстрирует стабильный экономический рост. В 2008 ,2009 году и 1 квартале 2010 года финансовые показатели предприятия ухудшились, в связи с негативным воздействием мирового финансового кризиса.

2. Состав линейных руководителей и их полномочия

Линейным руководителем ОАО "АПЗ" является: генеральный директор, технический директор, директор по персоналу и административным вопросам, директор по экономике и финансам, коммерческий директор, директор по маркетингу и продажам гражданской продукции, **директор по производству.**

Генеральный директор предприятия:

1) распоряжается имуществом Общества для обеспечения его текущей деятельности в пределах, установленных Уставом и внутренними документами Общества;

2) представляет интересы Общества как в РФ, так и за ее пределами;

3) утверждает штаты, заключает и расторгает трудовые договоры с работниками Общества, применяет к этим работникам меры поощрения и налагает на них взыскания;

4) совершает сделки от имени Общества, самостоятельно в пределах своей компетенции или после утверждения их органами управления Общества в порядке, предусмотренном Федеральным законом РФ "Об акционерных Обществах", настоящим Уставом и внутренними документами Общества;

5) выдает доверенности от имени Общества;

6) открывает в банках счета Общества;

7) издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Общества;

8) исполняет другие функции, необходимые для достижения целей деятельности Общества и обеспечения его нормальной работы, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Уставом, за исключением функций, закрепленных за другими органами управления Общества;

Финансовый директор – это второе лицо компании после генерального директора. Он занимается стратегическим планированием, управляет информационными системами, контролирует затраты и составление отчетности. Также он участвует в налоговом планировании, в том числе оптимизирует налогообложение, и налаживает внутренний контроль в компании

Технический директор:

Снабжение предприятия сырьем и материалами, ремонтно-механическое обслуживание, энергетическое обслуживание, водоснабжение и канализация, конструкторская подготовка производства, обеспечение производства оборудованием, обеспечение производства инструментом и оснасткой, метрологическое обеспечение, обеспечение производства технической документацией, автоматизация и механизация производственных процессов, совершенствование организации труда, перспективное развитие производства, научно-исследовательская и проектная деятельность, патентная работа, рационализация и изобретательство, техническая информация, капитальное строительство, строительство хозспособом, ремонтно-строительное обслуживание, охрана окружающей среды.

На директора по персоналу и административным вопросам предприятия возлагаются следующие функции:

Руководство финансово-экономической деятельностью предприятия.

Организация работы по повышению квалификации подчиненных работников.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей, контроль за соблюдением ими требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Коммерческий директор выполняет оперативную, консультативную, координационную и финансовую работу, включающую административно-хозяйственное руководство предприятием в целом или основными его структурными подразделениями. В его обязанности входит менеджмент всех отчетных функций, создание эффективной организационной структуры предприятия, управление договорной и контрактной работой, бюджетное планирование и руководство подотчетным персоналом. Кроме того, он руководит работой по разработке стратегии маркетинга предприятия, определяет приоритеты коммерческой деятельности, ее территорию и сферу, осуществляет непосредственное руководство менеджерами по сбыту продукции, товаров, услуг.

Директор по маркетингу и продажам гражданской продукции: 1. Осуществляет разработку маркетинговой политики компании на основе анализа потребительских свойств товара и прогнозирования потребительского спроса на продукцию, технических и иных потребительских качеств конкурирующей продукции. 2. Обеспечивает участие отделов находящихся под непосредственным руководством в соответствии с перспективными и текущими планами закупок и реализации товара. 3. определяет новые рынки сбыта и новых потребителей товара. 4. Координирует деятельность всех подразделений по сбору и анализу коммерческо-экономической информации, созданию банка данных по маркетингу (заявки на поставку, наличие запасов, ёмкость рынка и т.д.) 5. Организует изучение мнения потребителей о товаре. Готовит предложения по повышению конкурентоспособности и качеству товара. 6. осуществляет контроль за своевременным устранением недостатков, указанных в поступающих от потребителей рекламациях и претензиях, мотивацией определённого отношения потребителей к продукции предприятия. 7. Организует разработку стратегии проведения рекламных мероприятий в СМИ с помощью наружной, световой, электронной, почтовой рекламы. 8. Готовит предложения по формирования торговой марки и брэнда компании. 9. Осуществляет процедуры планирования и отчётности отдела сбыта и маркетинга. 10. Участвует в проведении аттестации подразделения.

Директор по производству является одним из ключевых руководителей компании. Именно он в первую очередь отвечает за поддержание производственных процессов и качество выпускаемой продукции. Директор по производству выполняет важные стратегические функции: формирование планов по материалам и производству, оперативное управление производством, обеспечение производства материалами, управление конструкторско-технологическими разработками, управление техническим обслуживанием и ремонтом оборудования и обеспечение требований техники безопасности.

**Описание действующей системы менеджмента качества**

Система качества ОАО "АПЗ" сертифицирована на соответствие ИСО 9001 с 1999 года. В 2008 году прошла сертификацию в системе добровольной сертификации (СДС) "Военный регистр" и признана соответствующей требованиям ИСО 9001-2000, ГОСТ Р ИСО 9001-2001, ГОСТ РВ15.002 2003 о чем свидетельствует Сертификат соответствия № ВР02.1.2219-2008 от 23.12.08. Срок действия до 23.12.2011г.

Руководство по качеству разработано в соответствии с международным стандартом ИСО/ТР 10013:2001 Дата введения 2008-10-01

Система менеджмента качества ОАО "АПЗ" применяется в следующих областях:

1. Разработка составных частей (исполнительных механизмов), датчиков угловых скоростей, линейных ускорений и гироскопических приборов;

2. Производство гироскопичесикх приборов и оборудования летательных аппаратов, бортовых систем управления и КПА для них, аппаратуры предстартовой подготовки и контроля, датчиков расхода топлива и исполнительных механизмов ракетных двигателей, сигнализаторов обледенения, сигнальных индикаторов и светильников, кислородного оборудования системы жизнеобеспечения, корабельных и судовых расходомеров водяных, оборудования записи и воспроизведения звука, специального оборудования для контроля исправности цепей, электронной аппаратуры входящей в состав авиационных систем управления;

3. Ремонт техники, указанной в п. 2;

4. Производство и ремонт авиационной техники, в том числе авиационной техники двойного назначения - гироскопических приборов и оборудования летательных аппаратов, сигнализаторов обледенения, сигнальных индикаторов и светильников, кислородного оборудования системы жизнеобеспечения и распространяется на подразделения, входящие в структуру ОАО "АПЗ" обеспечивающие выпуск продукции;

5. Разработка, производство приборов измерения расхода и учета жидких, газообразных веществ и тепла; медицинской техники.

2.1 Маркетинг

Отдел маркетинга на предприятии подчиняется директору по маркетингу и решает следующие задачи:

формирование и стимулирование спроса;

обеспечение обоснованности принимаемых управленческих решений;

расширение объема продаж, рыночной доли и прибыли.

исследование динамики спроса и предложения на рынке;

адаптация производства к требованиям рынка;

воздействие на рынок и потребительский спрос с помощью комплекса определенных средств;

сегментации рынка на определенные группы потребителей;

разработки стратегии маркетинга на перспективу.

## Преимущества ОАО "АПЗ"

* наличие производственных мощностей, оснащенных оборудованием лидеров мирового станкостроения, обрабатывающие центра: Willemin-Macodel (Швецария), Fadal (США), Compumil (Япония); фрезерные станки Takisawa (Япония); токарные полуавтоматы Hardinge (США), Cincom (Германия), Spinner (Германия); токарные станки с ЧПУ Schaublin CNC (Швецария), Weiler Primus CNC (Германия). Литье под давлением Buhler, Weingarten (Германия), литье под низким давлением JMR (Италия);
* наличие метрологической базы, удовлетворяющей требованиям надёжности и точности;
* гарантийные обязательства по ремонту и поверке приборов;
* надёжность и качество каждого технологического элемента на всех этапах производственного процесса.

Основными конкурентами ОАО "АПЗ" на рынке гражданской продукции являются:

По направлению "Турбинные счетчики газа"

• ООО ЭПО "СИГНАЛ" г. Энгельс, Саратовской обл.

• ООО "Енха"г. Белгород

• ООО "Эльстергазэлектроника" г. Арзамас, Нижегородской обл..

По направлению "Счетчики воды"

• ПКФ "Бетар" г. Чистополь, Татарстан

• ПО "Точмаш" г. Владимир

• ОАО "Краснодарский завод измерительных приборов" г. Краснодар

• УППО ООО "Энергометрия". г.Уфа

• АО "Тепловодомер" г. Мытищи

• ЗАО "Ценнер-Водоприбор Лтд", г. Москва

• ПК "Прибор", г. Москва

• СТК "Теплоком-Сервис", г. Москва

• Компания "ИТЕЛМА-Ресурс". г. Москва

• Группа компаний "Водоучёт", г. Москва

• ООО "Техем", г. Москва

• ООО "Метер", г. С-Ппетербург

• Фирма "Спецтехприбор", г. Сергиев Посад

• ООО "Эгопласт", (счётчики воды Minol) (счётчики воды Maddalena)

• ОАО "Бологовский арматурный завод", г. Бологое

По направлению "Электромагнитные расходомеры и счетчики тепла"

• ЗАО "ВЗЛЕТ" г. С-Петербург

• ЗАО "ТЕПЛОКОМ" г. С-Петербург

• ООО "ТБН Энергосервис" г. Москва

• ООО НПФ "ТЭМ-прибор" г. Москва

• ЗАО НПФ "Логика" г. С-Петербург

• ООО "Интелприбор" г. Москва

• ОАО ПО "Машиностроительный завод "Молния" г. Москва

• ООО НПФ "Эско 3Э" г. Москва

• ЗАО "ПромСервис" г. Демитровград

• ЗАО "Энергосервисная компания 3Э" г. Москва

• ООО "Немтех" г. Москва

• ЗАО "Тепловодомер" г. Мытищи

По направлению "Медицинская техника":

• ОАО "Лепсе" г.Киров

• КБ "Квазар" г. Нижний новгород

• Фирма "Медозонс" г. Москва

• ВНИИЭФ г. Саров

• НПП "Хартрон-энерго" г. Харьков

По направлению "Ротаметры":

• ООО "Альтернатива" г.Шатки

• ООО "Аквилон" г.Москва

• Эмис" г.Челябинск

• "KRONE" Германия

• "FIP", Италия

• "FRANK PLASTIK", г Германия

По направлению "Турбинные преобразователи расхода и расходомеров на их основе":

• ОАО "Промприбор", г. Ливны

• ОАО "Нефтеавтоматика", г. Бугульма

• ООО "Енха", г. Белгород По направлению " Датчики уровня"

• ОАО "Теплоприбор", г. Рязань

• ОАО "Взлет", г. С. – Петербург

• ОАО "Автоматика", г. Воронеж

По направлению "Системы учета алкогольной продукции на линиях розлива":

• ЗАО "Экологический центр ЗИХ", г. Москва

• ООО "СпиртПриборСервис", г. Москва

• ООО "Завод Агрохимпродукт", Тверская обл. По направлению "Элементы гидравлики"

• ОАО "ПСМ-Гидравлика", г. Екатеринбург

• ООО "Гимо-Плюс", г. Москва Факторы конкурентоспособности: высокое качество продукции, конкурентные цены, внедрение новых технологий, запас производственных мощностей у предприятия, гарантийное и послегарантийное обслуживание, наличие дилерской сети, активная роль маркетинговых служб предприятия.

Анализ факторов и условий, влияющих на деятельность предприятия

Внешние факторы: Ценовая политика конкурентов и поставщиков материалов и комплектующих. Курс национальной валюты. Экспансия зарубежных производителей на российский рынок.

2.2 Управление персоналом

Отдел кадров представлен Начальником отдела кадров, Менеджером по развитию персонала, Менеджером по подбору персонала, Специалистом по кадровому делопроизводству.

Начальник отдела кадров является руководителем Отдела кадров подчиняется Директору по персоналу и осуществляет следующие функции:

1. Обеспечение конкурентных преимуществ компании за счет создания эффективной кадровой политики, позволяющей формировать команду высококвалифицированных специалистов;

2. Разработка и внедрение кадровой политики предприятия;

3. Разработка стандартов и регламентов по подбору, адаптации, расстановке, закреплению персонала;

4. Координация внедрения технологий в области HR всеми сотрудниками Отдела;

5. Постановка целей и организация практики исполнения задач в области управления человеческих ресурсов во всех подразделениях;

6. Повышение профессионального уровня сотрудников;

7. Мотивация персонала;

8. Обеспечение эффективного использования персонала;

9. Постановка и контроль системы учета движения персонала;

10. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

11. Обеспечение соблюдения норм трудового законодательства.

Менеджер по развитию персонала:

1. Проводит фокус-группы с персоналом компании по вопросам определения потребности в обучающих программах;

2. Разрабатывает специальные тренинги для персонала;

3. Планирует, сопровождает и контролирует специальные курсы;

4. Изучает, оценивает и отбирает программы сторонних разработчиков;

5. Осуществляет руководство при разработке и поставке программ;

6. Совершенствует учебные пособия и ресурсы;

7. Осуществляет руководство ведением документов, касающихся обучения служащих;

8. Исполняет типовые обязанности руководителя при планировании, оценке, организации, подведении итогов и контроле;

9. Также может нести ответственность по надзору за кадровым обеспечением, проведением оценки производительности труда, обучением и профессиональным развитием подчиненных, продвижением по службе, увеличением заработной платы, увольнениями, дисциплинарными мерами и т.п.

Менеджер по подбору персонала:

1. Определяет потребность предприятия в кадрах;

2. Изучает состояние рынка труда, уровень заработной платы, социальные программы на различных предприятиях для выработки концепции подбора персонала;

3. Разрабатывает карточки вакансий и свободных рабочих мест;

4. Составляет план-график поиска работников, необходимых предприятию;

5. Определяет источники поиска кадров;

6. Знакомится с резюме соискателей; встречается с соискателями; проводит собеседование с лицами, подавшими заявление; организует профессиональное, психологическое анкетирование и тестирование соискателей; изучает деловые и профессиональные качества соискателей; проверяет рекомендации соискателей; изучает характеристики и информацию с прежних мест работы соискателей;

7. Оценивает результаты собеседований и тестирования соискателей, производит отбор соискателей, соответствующих требованиям предприятия.

8. Ведет статистику набора персонала.

Специалист по кадровому делопроизводству осуществляет функции:

1. Учет личного состава организации, ее подразделений;

2. Оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами руководителя организации;

3. Ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанные с трудовой деятельностью;

4. Заполнение, учет и хранение трудовых книжек;

5. Учет предоставления отпусков работникам;

6. Оформление документов по пенсионному страхованию и их представление в органы социального обеспечения;

7. Составление установленной отчетности;

8. Ведение табельного учета.

2.3 Экономика и организация труда

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные из них:

● разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;

● нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

● организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение, эффективную систему обслуживания рабочих мест, аттестацию и рационализацию рабочих мест;

● организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, найм персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию (квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);

● улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

● эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

● рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;

● укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

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

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера".

На ОАО "АПЗ" применяется повременная и сдельная оплата труда.

Повременная оплата труда

При повременной (тарифной) оплате труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада). Под тарифной ставкой понимается размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Согласно статье 129 ТК РФ тарифная система оплаты труда - это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать заработную плату работников различных категорий. Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2001 года №775 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы". Основными разновидностями повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплаты труда.

При простой повременной оплате труда в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

Сдельная оплата труда

При сдельной оплате труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции. В основу расчета при сдельной оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

В зависимости от способа расчета заработка сдельная система оплаты труда подразделяется на прямую сдельную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.