**Российский Государственный Социальный Университет**

**Факультет социального страхования, экономики и финансов**

**Кафедра предпринимательства и управления**

Отделение дневное

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по экономике предприятия

Тема:

«Организация оплаты труда на предприятии»

Студентки Губановой Е.И.

Группы ЭУП-Д-3-2

Руководитель: Нахратова Е.Е.

Рецензент:

Москва, 2008

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc216022676)

[**Глава 1.** Организация оплаты труда на предприятии 5](#_Toc216022677)

[1.1 Понятие заработной платы работников 5](#_Toc216022678)

[1.2 Принципы организации оплаты труда в современных условиях 6](#_Toc216022679)

[1.3 Формы и системы оплаты труда 10](#_Toc216022680)

[1.4 Состав и структура фонда заработной платы предприятия 16](#_Toc216022682)

[**Глава 2**. Организация оплаты труда в ОАО «Северные МН» 21](#_Toc216022683)

[2.1 Краткая характеристика организации 21](#_Toc216022684)

[2.2 Состав и структура персонала 22](#_Toc216022685)

[2.3 Анализ движения кадров 24](#_Toc216022686)

[2.4 Описание действующих на предприятии форм и систем оплаты труда 25](#_Toc216022687)

[2.5 Расчет структуры фонда заработной платы за 2006 год 26](#_Toc216022688)

[2.6 Оценка эффективности использования средств на оплату труда в 2006 году 33](#_Toc216022689)

[Заключение 35](#_Toc216022690)

[Список литературы 37](#_Toc216022691)

# Введение

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

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.

 Использование трудовых ресурсов на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда, так как оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся.

Заработная плата – это также часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия. Правильно организованная оплата труда работников минимизирует расходы по оплате труда в смете затрат, что положительно повлияет на финансовое состояние предприятие.

 *Целью* данной курсовой работы является всесторонний анализ организации оплаты труда в ОАО «Северные МН».

 В соответствии с целью, в данной курсовой работе были поставлены следующие *задачи:*

* описание теоретических аспектов формирования оплаты труда на предприятии в современных условиях;
* определение состава и структуры персонала;
* анализ движения кадров;
* описание действующих на предприятии форм и систем оплаты труда;
* расчет структуры ФЗП;
* оценка эффективности средств, расходуемых на оплату труда.

*Объектом исследования* является организация ОАО «Северные МН».

# Глава 1. Организация оплаты труда на предприятии

## 1.1 Понятие заработной платы работников

Оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя, соответствующую количеству и качеству выполненной работы[[1]](#footnote-1).

Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, поскольку, с одной стороны, они должны обеспечить:

а) работнику – определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, необходимых для восстановления его способностей к труду, потребленных в производственном процессе;

б) работодателю – получение на данном рабочем месте от работника результата необходимого для достижения конечной цели предприятия.

Различают денежную и неденежную (натуральную) формы оплаты труда. Основной является денежная форма, позволяющая работнику в условиях существования денег как всеобщего товарного эквивалента и наиболее универсального средства платежа использовать их наиболее эффективно для удовлетворения своих потребностей. К неденежным формам оплаты в современных условиях прибегают весьма редко. Однако в условиях нарушенного денежного обращения, гиперинфляции и нестабильного, кризисного состояния экономики, отсутствия надежного механизма индексации доходов на рост цен неденежные формы оплаты труда мог получать более широкое распространение.

Как социально - экономическая категория, оплата труда отражает противоположность интересов наемного работника и работодателя в их отношениях по поводу выполненной работником работы.

Для работника заработная плата – главная и основная часть его личного дохода, средство воспроизводства его как носителя способностей к труду и члена общества. Интерес работника состоит в увеличении оплаты труда (дохода) путем увеличения как своего трудового вклада и результатов труда, так и цены своих трудовых усилий.

Для работодателя оплата труда работников – это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс. Интерес работодателя состоит в минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции в результате как более продуктивного использования работника в течение рабочего времени при оговоренной оплате за единицу этого времени (ставке заработной платы), так и заключения более выгодных условий найма.

В развитой рыночной экономике заработная плата – это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

## 1.2 Принципы организации оплаты труда в современных условиях

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от количества и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
* разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
* разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
* обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально - экономической политике предприятия. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах:

* законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы;
* законе стоимости.

Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающая в себя:[[2]](#footnote-2)

* принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;
* принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей;
* принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного работника создавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачивается работнику за выполненную работу.

Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

* законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
* налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
* установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы:

* контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер;
* регулирование доходов на основе государственных правил и положений.

Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Минимальный размер оплаты труда представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты труда определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40 % прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом имения индекса потребительских цен и тарифов на услуги.

Федеральным законом РФ “О повышении минимального размеров оплаты труда”, минимальный размер оплаты труда установлен с 1 января 1998 г. – 83 рубля 49 копеек.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быт ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.[[3]](#footnote-3)

## 1.3 Формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы.

Формы и системы заработной платы – это способ установления зависимости между количество и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности.

От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно - постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха. Наиболее распространены на предприятиях различных форм собственности две формы оплаты труда: *сдельная* – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и *повременная* – оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, нормативное, которое регулируется законом. И сдельную и повременную формы оплаты труда можно представить как системы.

**Формы и системы заработной платы**

Повременная оплата труда

Сдельная оплата труда

Простая повременная

Простая сдельная

Повременно - премиальная

Сдельно - премиальная

Почасовая

Косвенно - сдельная

Поденная

Аккордная

Понедельная

Сдельно - прогрессивная

Помесячная

Коллективная подрядная

Индивидуальная

Рис. 1. Формы и системы заработной платы

Существует ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда. Условия применения *сдельной* оплаты труда:

* возможность точного учета объемов выполняемых работ;
* наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;
* возможность технического нормирования труда;
* возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;
* необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ.

Условия применения *повременной* оплаты труда:

* отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;
* производственный процесс строго регламентирован;
* функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;
* функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом;
* рост выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

На каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда применяется та или иная форма оплаты труда. Например, сдельная оплата труда может быть неэффективной, если применять только сдельно – премиальный или сдельно – прогрессивный вариант, но если использовать аккордную систему, то эффективность ее возрастает. На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции по цехам варианты применения оплаты труда также могут быть различны.

Рассмотрим, как определяется оплата труда при использовании той или иной формы.

При *прямой сдельной* системе, или *простой сдельной*, труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется по формуле[[4]](#footnote-4):

, или ,

где  – часовая тарифная ставка, устанавливаемая в соответствии с разрядом выполняемой продукции, руб./час.;

 – часовая норма выработки данной продукции, ед. прод./чел. - час.;

 – норма времени на единицу продукции (работы), чел. - час./ед. прод.

Общий заработок рабочего определяется умножением сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

При *сдельно – премиальной* системе рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию. Но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, и доведены до каждого исполнителя. Важно проследить, чтобы вновь принятые рабочие были проинформированы об этом. Кроме того, должен быть установлен размер премии за выполнение и перевыполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда; повышения объемов производства; выполнения технически обоснованных норм выработок и снижения нормируемой трудоемкости; выполнения производственных заданий, личных планов; повышения качества и сортности продукции; бездефектного изготовления продукции; недопущения брака; соблюдения нормативно - технической документации, стандартов; экономии сырья, материалов, инструмента, смазочных материалов и других материальных ценностей.

При *косвенно – сдельной* системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих - сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков и др.).

Косвенная сдельная расценка  рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их численности по формуле:[[5]](#footnote-5)

,

где  – тарифная часовая ставка обслуживаемого рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, руб.;

  – часовая норма выработки (производительности) одного обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) в единицах продукции;

 – количество обслуживаемых рабочих (объектов, агрегатов) – норма обслуживания.

При *аккордно – сдельной* оплате труда расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную операцию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

Широко распространена *подрядная* форма оплаты труда. Суть её в заключении договора, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу и берет подряд, а другая сторона, т.е. заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания.

*Коллективная* сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на “выгодные” и “невыгодные” так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всех работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок, либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

При *повременной* заработной плате работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени, однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко - и высококвалифицированным, необходима дифференциация оплаты труда, которая осуществляется с помощью тарифных систем. Составные элементы тарифной системы:

* *тарифная ставка –* абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка, или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть часовые, дневные;
* *тарифные сетки –* служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколь раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

При *повременно – премиальной* системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

Кроме тарифной заработной платы действующим законодательством предусмотрены различные доплаты за отступления от нормальных условий труда. К таким доплатам относятся доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни, временное заместительство отсутствующего работника, руководство бригадой, за выполнение работ требующих более высокой квалификации, классность шоферам и другие. Порядок расчета различных доплат различен. Размеры и условия выплат определяются в коллективном договоре.[[6]](#footnote-6)

## 1.4 Состав и структура фонда заработной платы предприятия

Фонд заработной платы (ФЗП) является одним из важнейших показателей плана по труду, и включает в себя начисленные предприятием суммы оплаты труда независимо от их источника финансирования.

В состав фонда заработной платы включаются: все начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо.[[7]](#footnote-7)

Включению в фонд заработной платы подлежат:

1. Оплата за отработанное время (основная заработная плата):

* Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время – это тарифный фонд заработной платы.

Фонд заработной платы по тарифу  определяется по формуле:[[8]](#footnote-8)



где  – часовая тарифная ставка рабочего i-го разряда, руб.;

 – списочная численность рабочих i-го разряда, чел.;

 – годовой эффективный фонд рабочего времени 1 рабочего i-го разряда, час.

* Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и т.д., определяются согласно Положения по оплате труда, принятого на предприятии.
* Премии и вознаграждения , носящие регулярный или периодический характер:



где  – коэффициент, учитывающий премии, %

* Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

а) доплата за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;

б) доплата за работу в ночное время. Ночным считается время с 20 – 8 часов, за каждый час ночной работы устанавливаются доплата в % часовой тарифной ставки.

Доплаты за работу в ночное время :



где  – коэффициент доплат за работу в ночное время, доли ед.;

 – часовая тарифная ставка рабочего i-го разряда, руб.;

 – списочная численность рабочих i-го разряда, работающих в ночное время, чел.;

 – годовой эффективный фонд рабочего времени, отработанный в ночное время 1 рабочим i-го разряда, час.

в) оплата работы в выходные и праздничные дни  осуществляется в двойном размере:



где  – часовая тарифная ставка рабочих i-го разряда в праздничные дни, руб.;

 – списочная численность рабочих i-го разряда, работающих в праздничные дни, чел.;

 – годовой эффективный фонд рабочего времени 1 рабочего i-го разряда, работающего в праздники, час.

г) оплата сверхурочной работы, доплаты за переработку среднемесячной нормы рабочего времени осуществляется в размере 50 % часовой тарифной ставки.

* Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и не освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
* Оплата специальных перерывов в работе.
* Выплаты разницы в окладах при временном заместительстве.
* Оплата труда работников не списочного состава.

2.Оплата за неотработанное время в соответствии с законодательством:

* Оплата ежегодных и дополнительных отпусков.
* Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору отпусков работникам.
* Оплата льготных часов подростков.
* Оплата за время вынужденного прогула.
* Оплата простоя не по вине работника.

3. Единовременные поощрительные выплаты:

* Единовременные премии не зависимо от источников их выплаты.
* Вознаграждение по итогам работы за год, за выслугу лет.
* Материальная помощь.
* Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.
* Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

4. Выплаты на питание, жилье, топливо:

* Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов в соответствии с законодательством.
* Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики жилья и коммунальных услуг в соответствии с законодательством.
* Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.
* Средства на возмещение расходов работникам по оплате жилья сверх предусмотренных законодательством.

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.[[9]](#footnote-9)

Формы оплаты труда в зависимости от количества труда и времени делятся на две основные группы (статья 83 КЗОТ РФ).

*Повременная оплата труда* распространяется на все категории работающих. Повременная оплата состоит в том, что оплачивается за единицу времени (как правило, это час работы) в соответствии с тарифной ставкой. Фонд заработной платы рабочих, находящихся на повременно - премиальной системе оплаты труда можно рассчитать по формуле:



где  – коэффициент, учитывающий премии, доли ед.;

 – районный коэффициент, доли ед.;

 – коэффициент, учитывающий северные надбавки, доли ед.

*При сдельной оплате труда* расценки определяются исходя из установленных разрядов работы (какой сложности считается именно эта работа), тарифных ставок и норм выработки (или норм времени).

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась расцениваемая работа – днем, вечером или ночью, а также от сверхурочности работы – для учета этих факторов работы есть специальные виды доплат.

Средняя заработная плата работников в целом по предприятию исчисляется, исходя из фонда заработной платы работников списочного состава:



где  – фонд заработной платы работников списочного состава, тыс. руб.;

 – среднесписочная численность работников, чел.

# Глава 2. Организация оплаты труда в ОАО «Северные МН»

## 2.1 Краткая характеристика организации

Открытое акционерное общество «Северные магистральные нефтепроводы» (ОАО «СМН») является звеном единой нефтетранспортной системы ОАО «АК «Транснефть», связывающим нефтедобывающий регион на севере Европейской части России с центром страны.

Открытое акционерное общество «Северные магистральные нефтепроводы» было создано 19 апреля 1973 года в составе УСЗМН (Управление северо - западными магистральными нефтепроводами), как «Ухтинское районное нефтепроводное управление» (Ухтинское РНУ), обслуживающее нефтепроводы «Уса – Ухта» длиной 409,1 км и «Ухта – Ярославль» длиной 1132,875 км.

В соответствии c Указом Президента Российской Федерации от 17.11.1992 г. № 1403 «Об особенностях приватизации и преобразования в акционерные общества государственных предприятий, производственных и научно-производственных объединений нефтяной, нефтеперерабатывающей промышленности и нефтепродуктообеспечения» Производственное объединение Северных магистральных нефтепроводов преобразовано в Открытое акционерное общество «Северные магистральные нефтепроводы».

Юридический адрес: 169300, Российская Федерация, Республика Коми, г. Ухта, проспект А. Зерюнова, д. 2/1.

*Основными видами деятельности общества являются:*

* транспортировка нефти по системе магистральных трубопроводов;
* хранение нефти;
* отгрузка нефти с пунктов налива, поставка на экспорт;
* эксплуатация магистральных нефтепроводов, резервуарных парков и насосных станций, оборудования;
* осуществление работ по капитальному строительству, капитальному ремонту, реконструкции, диагностике объектов МН;

В подчинении у аппарата управления находятся три районных нефтепроводных управления (РНУ) – Усинское РНУ, Ухтинское РНУ и Вологодское РНУ, которые обеспечивают технологическую готовность всего комплекса оборудования и линейной части на закрепленных участках нефтепровода с целью обеспечения бесперебойного приема нефти от промыслов и снабжения нефтью потребителей в объемах, предусмотренных заданиями.

## 2.2 Состав и структура персонала

Все работники системы транспорта нефти подразделяются на следующие категории работников:

* рабочие;
* руководители и инженерно - технические работники (ИТР) – работники, непосредственно связанные с техническим руководством производственным процессом;
* служащие – работники, выполняющие функции учета, снабжения, сбыта и т. п.
* численность работников ОАО “Северные МН” регулируется в соответствии с «Нормативами численности рабочих и служащих подразделений системы АК “Транснефть”».

Нормативы численности разработаны по объектам, видам работ и подразделениям ОАО “Северные МН”, предусматривают списочную численность работников с учетом создания нормальных условий работы, обеспечения безопасности труда и охраны здоровья трудящихся, а также сменности обслуживания объектов магистрального транспорта нефти.

Наименование должностей и профессий данных нормативов приведены в соответствии с действующим Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 (с последующими изменениями и дополнениями), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Нормативы численности рабочих магистральных нефтепроводов разработаны с учетом рациональной организации рабочих мест, участков, служб, производств.

Рациональной следует считать такую организацию рабочих мест, при которой достигаемся максимальная производительность труда, высокое качество обслуживания оборудования при наименьших материальных и трудовых затратах.

Это обеспечивается применением бригадных форм организации труда, рациональной планировкой рабочего места и оснащением его современными видами оргоснастки, своевременным материально - техническим снабжением и транспортным обеспечением, применением передовых приемов и методов труда (таблица 1).

Таблица 1. Динамика численности персонала ОАО «Северные МН»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Персонал предприятия | 01.01.2003 года | 01.01.2004 года | 01.01.2005 года | 01.01.2006 года | 01.01.2007 года |
| чел. | чел. | чел. | чел. | уд.вес, % | чел. | уд.вес, % |
| 1. Рабочие | 1258 | 1475 | 1393 | 1452 | 58,67 | 1534 | 57,82 |
| 2. Руководители | 173 | 259 | 263 | 300 | 12,12 | 365 | 13,75 |
| 3. Специалисты | 280 | 423 | 431 | 472 | 19,07 | 509 | 19,19 |
| 4. Служащие | 141 | 175 | 217 | 251 | 10,14 | 245 | 9,24 |
| **Всего:** | **1852** | **2332** | **2304** | **2475** | **100** | **2653** | **100** |

По состоянию на 1 января 2007 года общая численность персонала ОАО «Северные магистральные нефтепроводы» составила 2653 человека. В 2006 году существенно изменилась численность персонала Общества.

В последние годы увеличился приток молодежи на предприятие. По состоянию на 1 января 2007 года численность молодежи в возрасте до 30 лет составила 771 человек. Численность персонала в возрасте 50 лет и старше составляет 14 % от общей численности персонала 371 человек (в 2005 году – 324 человека или 13 % от общей численности персонала).

## 2.3 Анализ движения кадров

Анализ движения кадров проводится на основе следующих коэффициентов:

1. Коэффициент приема кадров – отношение количества работников, принятых на работу за анализируемый период, к среднесписочной численности за тот же период.

2. Коэффициент выбытия кадров – отношение количества работников, уволенных по всем причинам за анализируемый период, к среднесписочной численности за тот же период.

3. Коэффициент общего оборота равен отношению общего количества принятых и выбывших работников к среднесписочной численности за рассматриваемый период (таблица 2).[[10]](#footnote-10)

Таблица 2. Динамика движения кадров

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 год | 2006 год | Изменение,+ / – |
| Численность на начало года, чел. | 2304 | 2475 | + 171 |
| Поступило, чел. | 640 | 693 | + 53 |
| Выбыло в течение года, чел. | 469 | 515 | + 46 |
| Состояло на конец года, чел. | 2475 | 2653 | + 178 |
| Среднесписочная численность, чел. | 2371 | 2587 | + 216 |
| Коэффициент приема кадров, % | 27 | 26,8 | – 0,2 |
| Коэффициент выбытия кадров, % | 19,8 | 19,9 | + 0,1 |
| Коэффициент общего оборота, % | 46,8 | 46,7 | – 0,1 |

По данным таблице видно, что количество работников принятых в течение 2006 года по сравнению с 2005 годом увеличилось на 53 человека, а количество выбывших работников в течение 2006 года увеличилось на 46 человек. Это можно объяснить новой кадровой политикой предприятия.

В условиях реорганизации ОАО «Северные МН» особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющие повысить социально - экономическую эффективность производства. В связи с этим на предприятии начинает оживляться работа с кадров, которая на сегодняшний день находится на этапе поиска наиболее приемлемых методик работы с персоналом в этом направлении. С этой целью изучается опыт работы других организаций топливно-энергетического комплекса.

Коэффициент оборота по приему в 2006 году снизился на 0,2 % в сравнении с 2005 годом, в тоже время коэффициент оборота по выбытию практически остался на прежнем уровне. Коэффициент общего оборота снизился на 0,1 %.

## 2.4 Описание действующих на предприятии форм и систем оплаты труда

В ОАО «Северные МН» применяется тарифная система оплаты труда, форма оплаты – повременно - премиальная.

Формирование системы оплаты труда работников предприятия осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников ОАО «Северные МН».

«Положением об оплаты труда» определяется:

* заработная плата;
* премии за производственные результаты, вознаграждения по итогам работы за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам, вознаграждения за выслугу лет;
* выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом, условиями работы:

а) районные и северные надбавки;

б) за непрерывный стаж работы в северных районах;

в) доплаты за условия труда;

г) доплаты за работу в ночное время;

д) надбавки за подвижной характер работы и т. д.

Распределение должностей и профессий работников организаций по ступеням оплаты труда осуществляется в соответствии с Классификатором профессий и должностей служащих, специалистов и руководителей.[[11]](#footnote-11)

## 2.5 Расчет структуры фонда заработной платы за 2006 год

 *1. Оплата за отработанное время*

а) Расчет заработной платы по тарифным ставкам и окладам :

* рабочих 
* специалистов 

 б) Размер премии за основные результаты хозяйственной премии :

* рабочие 
* специалисты 

 в) Доплаты, надбавки.

 Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда:

 районный коэффициент  [30 % от основного ФЗП]:

* рабочие **–** 37673 тыс. руб.;
* специалисты **–** 46734 тыс. руб.

 северная надбавка  [50 % от основного ФЗП]:

* рабочие – 67326,1 тыс. руб.;
* специалисты – 77859,8 тыс. руб.

 Доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах .

* рабочие –342,6 тыс. руб.;
* специалисты – 0 тыс. руб.

 Доплаты за работу в ночное время :

* рабочие 
* специалисты 

Оплата работы в выходные и праздничные дни  осуществляется в двойном размере:

* рабочие 
* специалисты 

 Оплата сверхурочной работы :

* рабочие 
* специалисты 

1.3.1.8. Другие выплаты :

* рабочие – 828 тыс. руб.;
* специалисты – 0 тыс. руб.

 Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (таблица 3.)[[12]](#footnote-12)

Таблица 3. Доплаты и надбавки, (тыс. руб.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Рабочие | Специалисты | Всего |
| Надбавки за высокое профмастерство | 39,3 | 0 | 39,3 |
| Надбавки за классность (водители) | 2916,7 | 0 | 2916,7 |
| Доплаты за совмещение профессий | 361,7 | 1453,4 | 1815,1 |
| Доплаты за расширение зоны обслуживания | 88,7 | 169,5 | 258,2 |
| Другие | 16,7 | 773,2 | 789,9 |
| **ИТОГО:** | **3423,1** | **2396,1** | **5819,2** |

г) Оплата труда работников несписочного состава .

* рабочие – 898 тыс. руб.;
* специалисты – 3502,8 тыс. руб.

Фонд основной заработной платы с учётом районного коэффициента и северных надбавок:

* рабочие





* специалисты



[[13]](#footnote-13)

Итого основная заработная плата: – у рабочих = 244022,3 тыс. руб.;

 – у специалистов = 288000,1 тыс. руб.

*2. Оплата за неотработанное время*

а) Оплата отпусков:

* рабочие ,

где  – длительность отпуска, дни

* специалисты 

б) Прочие оплаты.

* рабочие – 10845,5 тыс. руб.;
* специалисты – 16003 тыс. руб.

*3. Единовременные поощрительные выплаты*

а) Вознаграждение по итогам за год.

* рабочие – 20130 тыс. руб.;
* специалисты – 19066 тыс. руб.

б) Материальная помощь всем работникам.

* рабочие – 8631,9 тыс. руб.;
* специалисты – 10565,2 тыс. руб.

в) Прочие единовременные выплаты.

* рабочие – 4256,7 тыс. руб.;
* специалисты – 4766 тыс. руб.

Итого фонд заработной платы: – у рабочих = 328462,5 тыс. руб.;

 – у специалистов = 379537,6 тыс. руб.

*Среднегодовая заработная плата:*

* 1 рабочего 
* 1 специалиста 

*Среднемесячная заработная:*

* 1 рабочего 
* 1 специалиста 

 Для рассмотрения динамики ФЗП 2006 года по сравнению с 2005, в таблице представим данные по ФЗП в 2005 году (таблица 4).

Таблица 4. ФЗП в 2005 году, (тыс. руб.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Всего | В том числе |
| Рабочие | Специалисты |
| **Среднесписочная численность, чел** | **2371** | **1433** | **938** |
| **Фонд заработной платы** (за минусом оплаты труда несписочного состава) | **548655,5** | **264699,5** | **283956** |
|  в том числе: |  |  |  |
| **1. Оплата за отработанное время** |  |  |  |
| 1.1. Зарплата по тарифным ставкам и окладам | 140787,7 | 65280,7 | 75507 |
| 1.2 Премия за основные результаты хозяйственной  деятельности | 70573,8 | 33492,8 | 37081 |
| 1.3. Доплаты, надбавки, всего | 185096,3 | 92670,9 | 92425,4 |
|  в том числе |  |  |  |
| 1.3.1. Компенсационные выплаты, связанные с  режимом работы и условиями труда |  |  |  |
| - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (районный коэффициент + северная надбавка) | 171868,4 | 83251,1 | 88617,3 |
| - доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах | 248,6 | 236,7 | 11,9 |
| - доплаты за работу в ночное время | 3648,9 | 2360,5 | 1288,4 |
| - доплаты за ненормированный рабочий день | 262,2 | 262,2 | 0 |
| - оплата работы в выходные и праздничные дни | 2211,8 | 1661,8 | 550 |
| - оплата сверхурочной работы | 298,4 | 298,4 | 0 |
| - надбавка за вахтовый метод работы | 1767,4 | 1208,1 | 559,3 |
| - другие выплаты | 596,7 | 596,7 | 0 |
| 1.3.2. Стимулирующие доплаты и надбавки к  тарифным ставкам и окладам |  |  |  |
| - надбавки за высокое профмастерство | 12,2 | 12,2 | 0 |
| - надбавки за классность (водители) | 2574,1 | 2574,1 | 0 |
| - доплаты за совмещение профессий | 985 | 198,3 | 786,7 |
| - доплаты за расширение зоны обслуживания | 14,5 | 10,8 | 3,7 |
| - другие | 608,1 | 0 | 608,1 |
| 1.4. Оплата труда работников несписочного состава | (3486,9) | (1159,1) | (2327,8) |
| **2. Оплата за неотработанное время** |  |  |  |
| 2.1. Оплата отпусков | 62181,7 | 31705,6 | 30476,1 |
| 2.2. Прочие оплаты | 17523,3 | 6367,5 | 11155,8 |
| **3. Единовременные поощрительные выплаты** |  |  |  |
| 3.1. Вознаграждения по итогам работы за год | 38090,6 | 20617,1 | 17473,5 |
| 3.2. Материальная помощь всем работникам | 12261,5 | 4886,9 | 7374,6 |
| 3.3. Прочие единовременные выплаты | 22140,6 | 9678 | 12462,6 |
| **Среднемесячная зарплата 1 - го работника** | **19,3** | **15,4** | **25,2** |

В таблице 6 представлен фонд заработной платы в 2006 году.

Таблица 6. ФЗП в 2006 году, (тыс. руб.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Всего | В том числе |
| Рабочие | Специалисты |
| **Среднесписочная численность, чел** | **2587** | **1525** | **1062** |
| **Фонд заработной платы** | **708000,1** | **328462,5** | **379537,6** |
|  в том числе: |  |  |  |
| **1. Оплата за отработанное время** |  |  |  |
| 1.1. Зарплата по тарифным ставкам и окладам | 181092,2 | 80487,1 | 100605,1 |
| 1.2 Премия за основные результаты хозяйственной деятельности | 99197,9 | 45777,4 | 53420,5 |
| 1.3. Доплаты, надбавки, всего | 247331,5 | 116859,8 | 130471,7 |
|  в том числе |  |  |  |
| 1.3.1. Компенсационные выплаты, связанные с  режимом работы и условиями труда |  |  |  |
| - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (районный коэффициент + северная надбавка) | 229592,9 | 104999,1 | 124593,8 |
| - доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах | 342,6 | 342,6 | 0 |
| - доплаты за работу в ночное время | 4283,8 | 2509,9 | 1773,9 |
| - доплаты за ненормированный рабочий день | 335,7 | 335,7 | 0 |
| - оплата работы в выходные и праздничные дни | 3356,1 | 2374,8 | 981,3 |
| - оплата сверхурочной работы | 388 | 388 | 0 |
| - надбавка за вахтовый метод работы | 2385,2 | 1658,6 | 726,6 |
| - другие выплаты | 828 | 828 | 0 |
| 1.3.2. Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам |  |  |  |
| - надбавки за высокое профмастерство | 39 | 39 | 0 |
| - надбавки за классность (водители) | 2916,7 | 2916,7 | 0 |
| - доплаты за совмещение профессий | 1815,1 | 361,7 | 1453,4 |
| - доплаты за расширение зоны обслуживания | 258,2 | 88,7 | 169,5 |
| - другие | 789,9 | 16,7 | 773,2 |
| 1.4. Оплата труда работников несписочного состава | 4400,8 | 898 | 3502,8 |
| 2. Оплата за неотработанное время |  |  |  |
| 2.1. Оплата отпусков | 81713,4 | 40576,1 | 41137,3 |
| 2.2. Прочие оплаты | 26848,5 | 10845,5 | 16003 |
| 3. Единовременные поощрительные выплаты |  |  |  |
| 3.1. Вознаграждения по итогам работы за год | 39196 | 20130 | 19066 |
| 3.2. Материальная помощь всем работникам | 19197,1 | 8631,9 | 10565,2 |
| 3.3. Прочие единовременные выплаты | 9022,7 | 4256,7 | 4766 |
| Среднемесячная зарплата 1 - го работника | 22,8 | 17,9 | 29,8 |

Фонд заработной платы в 2006 году по сравнению с 2005 годом вырос на 29,04 %. Это произошло за счет индексации заработной платы и увеличения числа работников.

Доля фонда заработной платы рабочих в общем фонде заработной платы в 2006 году уменьшилась по сравнению с 2005 годом на 1,84 %, при этом доля фонда заработной платы специалистов возросла. Это объясняется перераспределением доходов между специалистами и рабочими.

Состав и структуру фонда заработной платы предприятия по годовому отчету 1 - Т, который включает в себя не только фонд оплаты труда за счет себестоимости, но и выплаты за счет средств, предусмотренных в смете социальных и представительских расходов за 2005 – 2006 гг. представим в таблице 7.

Таблица 7. Состав фонда заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование статей | ФЗП в 2005 году | ФЗП в 2006 году | Темп роста, % на 1 раб. |
| Всего тыс. руб. | На 1 работника (в месяц), тыс. руб. | Всего тыс. руб. | На 1 работника (в месяц), тыс. руб. |
| 1. Оклады и тарифы | 140787,7 | 4,95 | 181092,2 | 5,83 | 117,8 |
| 2. Районный коэффициент и северная надбавка | 171868,4 | 6,04 | 229592,9 | 7,40 | 122,5 |
| 3. Премия за основные результаты хоз. Деят. | 70573,8 | 2,48 | 99197,9 | 3,20 | 129,0 |
| 4. Вознаграждение по итогам работы за год | 38090,6 | 1,34 | 39196,0 | 1,25 | 93,3 |
| 5. Доплаты и надбавки | 13227,9 | 0,47 | 17738,6 | 0,57 | 121,3 |
| 6. Единовременные поощрительные премии | 34402,1 | 1,21 | 28219,8 | 0,91 | 75,2 |
| 7. Прочие выплаты | 79705,0 | 2,81 | 112962,7 | 3,64 | 129,5 |
| Итого ФЗП | 548655,5 | 19,3 | 708000,1 | 22,8 | 118,1 |

##

## 2.6 Оценка эффективности использования средств на оплату труда в 2006 году

*Показатели эффективности использования фонда оплаты труда* представлены в таблице 8:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2005 год | 2006 год | Отклонение, + / –  | Темпроста, % |
| Выручка от реализации продукции | 4341590 | 4720527 | + 378937 | 108,7 |
| Чистая прибыль | 1461974 | 1174141 | – 287833 | 80,3 |
| Фонд заработной платы | 548655,5 | 708000,1 | + 159344,6 | 129,0 |
| Выручка, приходящаяся на 1 рубль заработной платы | 7,91 | 6,67 | – 1,24 | 84,3 |
| Сумма чистой прибыли на 1 рубль заработной платы | 2,66 | 1,66 | – 1 | 62,4 |

 Показатели эффективности использования оплаты труда в 2006 году по сравнению с 2005 заметно снизились. Это произошло в результате:

* снижения тарифа на транспортировку нефти;
* увеличения себестоимости продукции.

Для получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Для характеристики соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы исчисляют коэффициент опережения :

 [[14]](#footnote-14)

где  – темп роста среднегодовой выработки 1 работника, %;

 – темп роста реальной среднегодовой заработной платы 1 работника, %.

 В связи с тем, что ежегодная инфляция составляет 15 %, то в 2004 году реальная среднегодовая заработная плата  работника предприятия составит







 

Рассчитанный коэффициент опережения показывает, что рост среднегодовой заработной платы соответствует росту среднегодовой выработки. Значение данного коэффициента хотя и не является положительным, но стремится к своему нормативному значению.

 Для определения суммы экономии  или перерасхода  фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

 



 В нашем случае более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали перерасходу фонда заработной платы в размере 110606,3 тыс. руб.

# Заключение

В данной курсовой работе были рассмотрены вопросы, касающиеся организации оплаты труда на предприятии.

В первой главе были затронуты теоретические вопросы, касающиеся принципов организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, состав и структура фонда заработной платы предприятия.

Во второй главе был приведен пример организации оплаты труда в ОАО «Северные МН» с учетом рекомендаций, данных в первой главе.

В заключении можно сделать следующие выводы:

* на данном предприятии применяется повременно - премиальная форма оплаты труда. В первую очередь это связано с тем, что роль трудовых ресурсов на предприятии не может повлиять на увеличение выпуска продукции (объемов транспортируемой нефти), ввиду строгой регламентации производственных процессов.
* ОАО «Северные МН» – социально - ориентированное предприятие. За фактически отработанное время работник помимо основной заработной платы получает премию. Она связана с результативность того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.
* Динамика ФЗП за 2005– 2006 гг. показала, что он вырос на 29,04 % и составил 708000,1 тыс. руб. Это произошло за счет индексации заработной платы и увеличения числа работников. Удельный вес фонда оплаты труда в общей смете затрат за 2 года практически не изменился и составил в 2006 году 21,3 %.
* Темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда, что является отрицательным моментом. В связи с этим в 2006 году произошел перерасход фонда заработной платы в размере 110606,3 тыс. руб.

 Основными рекомендациями по повышению эффективности организации оплаты труда в ОАО «Северные МН» являются:

* отдел труда и заработной платы должен обеспечивать точный расчет оплаты труда каждого работника в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;
* не допускать опережения роста заработной платы над ростом производительности труда;
* анализировать рынок рабочей силы (спрос и предложение) и относительно этого корректировать заработную плату работникам своего предприятия;
* производить периодический пересмотр тарифных ставок и других элементов тарифной системы.

# Список литературы

1. Адамов В.Е., Ильенкова С.Д. Экономика и статистика фирм, - М.: 2001
2. Азрилияна А.Н. Экономический словарь, - М.: Омега-Л, 2005
3. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. - М.: 2000
4. Горфинкеля В.Я., Швандара. В.А. Экономика организаций (предприятий). - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006
5. Грязнова А.Г. Экономическая теория. – М: Издательство «Экзамен», 2005
6. Зайцев Н.Л. Экономика организации. – М.: “Экзамен”, 2000
7. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия – 4е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 1999
8. Чечевицына Л. Н., Чуев И.Н. Экономика фирмы. — Р-н-Д: 2006

1. Азрилияна А.Н. Экономический словарь, - М.: Омега-Л, 2005 с. 489 [↑](#footnote-ref-1)
2. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. - М.: 2000, с.317 [↑](#footnote-ref-2)
3. Грязнова А.Г. Экономическая теория. – М: Издательство «Экзамен», 2005, с. 190 [↑](#footnote-ref-3)
4. Адамов В.Е., Ильенкова С.Д. Экономика и статистика фирм, - М.: 2001, с. 264 [↑](#footnote-ref-4)
5. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. - М.: 2000, с.301 [↑](#footnote-ref-5)
6. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия – 4 - е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 1999, с.395 [↑](#footnote-ref-6)
7. Горфинкеля В.Я., Швандара. В.А. Экономика организаций . - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006, с.412 [↑](#footnote-ref-7)
8. Адамов В.Е., Ильенкова С.Д. Экономика и статистика фирм, - М.: 2001, с.280 [↑](#footnote-ref-8)
9. Чечевицына Л. Н., Чуев И.Н. Экономика фирмы. — Р-н-Д: 2006, с. 357 [↑](#footnote-ref-9)
10. Чечевицына Л. Н., Чуев И.Н. Экономика фирмы. — Р-н-Д: 2006, с.472 [↑](#footnote-ref-10)
11. Адамов В.Е., Ильенкова С.Д. Экономика и статистика фирм, - М.: 2001, с. 371 [↑](#footnote-ref-11)
12. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. - М.: 2000, с.361 [↑](#footnote-ref-12)
13. Адамов В.Е., Ильенкова С.Д. Экономика и статистика фирм, - М.: 2001, с.356 [↑](#footnote-ref-13)
14. Зайцев Н.Л. Экономика организации. – М.: “Экзамен”, 2000, с. 374 [↑](#footnote-ref-14)