СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………………...…..3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ……………………………………………………………………………5

1.1 Понятие заработной платы и её функции………………………..………….5

**1.2** Системы заработной платы и премирование сотрудников……………...…**9**

**2 АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРИМЕРЕ АЛМАТИНСКОГО ЗАВОДА ТЯЖЁЛОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ**……………………...…….**14**

**2.1** Деятельность АО «АЗТМ» и анализ управления трудовыми ресурсами……………………………………………………………..………….**14**

**2.2** Анализ организации заработной платы в АО «АЗТМ»………………..….**21**

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ………………………………………………..25

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ…………………………………………………….…………..29

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ………………………..31

**ПРИЛОЖЕНИЕ**…………………………………………………………….…..**32**

ВВЕДЕНИЕ

Как экономическое явление заработная плата возникла на опре­деленной стадии развития человеческого общества, на том его этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капи­тал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели — с другой. Наемного работника от любого другого работника (раба, крестьянина, ремесленника) отличало то, что он, бу­дучи свободным, не имел средств производства в собственности, но обладал способностью работать и мог эту свою способность предлагать на рынке труда в качестве товара. Предприниматель, имея в собствен­ности все необходимое для производства (орудия и предметы труда, финансовые ресурсы) и будучи свободным, в отличие от рабовладель­ца и помещика, не имел в собственности работников и предлагал рабо­ту на рынке труда, с тем чтобы, соединив в процессе производства на­емных работников со средствами производства, произвести пользую­щийся спросом (т.е. необходимый обществу) продукт и, продав его, получить прибыль. Наемный рабочий за свою работу на предприятии получал заработную плату.

Отличительной чертой заработной платы как категории капиталистического товарного производства является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный ха­рактер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы, или способности к труду, характеризующейся совокуп­ностью умственных и физических качеств работника, позволяющих ему осуществлять определенную целесообразную деятельность по ви­доизменению продуктов природы и человеческой деятельности для удовлетворения потребностей членов общества и получения дохода, достаточного как для обеспечения собственного проживания, так и для вознаграждения предпринимательского риска капиталиста.

Рабочая сила существует в обществе всегда. Но товаром она стано­вится только при определенных условиях, к которым относятся:

* отчуждение работников от средств производства и продуктов  
  своего труда (т.е. концентрация их в собственности предпринимателя);
* юридическая свобода работника как гражданина общества;
* невозможность существования без отчуждения на определен­ный срок своей рабочей силы путем продажи ее предпринимателю.

На рынке труда происходит продажа рабочей силы с установлением «ставки заработной платы», объективной основой которой и является стоимость рабочей силы. На предприятии происходит потребление ра­бочей силы и оплата этого потребления в соответствии со ставкой зара­ботной платы и проделанной работником работой. В результате этого потребления формируется заработная плата работника, его заработок, т.е. сумма денежных средств, которую работник получает за выполнен­ную работу. Таким образом, проданной рабочей силе соответствует тер­мин «ставка заработной платы», а использованной, потребленной — термин «заработная плата (или заработок)». Но и тот, и другой термины отражают такое специфическое явление, как «цена рабочей силы».

В современных условиях «ставка заработной платы» и «заработная плата работника» являются формами существования цены рабочей си­лы на той стадии жизненного цикла, когда рабочая сила принадлежит работнику в трудоспособном возрасте и потребляется в процессе про­изводства продукции (услуг). Пособие по болезни является ценой ра­бочей силы, принадлежащей работнику, временно потерявшему спо­собность к труду. На этой фазе нет потребления рабочей силы и нет за­работка. Пособие по безработице является ценой рабочей силы, принадлежащей работнику, временно потерявшему работу. Здесь тоже нет потребления рабочей силы и заработка. В еще большей степени это относится к пенсиям.

Для работника заработная плата есть доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как рос­та цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших тру­довых усилий для получения большего заработка. Определенный ин­терес у работника имеется также и к тому, чтобы добиваться менее же­стких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем чтобы при прочих рав­ных условиях добиваться большего заработка при тех же трудовых уси­лиях или того же заработка при относительно меньших трудовых уси­лиях. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизвод­ство рабочей силы, поэтому эту функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

**Актуальность темы курсовой работы** заключается в том, что как расход заработная плата должна гарантировать полу­чение нужного работодателю результата, побуждая работника к опре­деленной активности. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя «ставок заработ­ной платы». Поскольку в современных условиях «цена рабочей силы» стала сложным понятием, работодатель стремится минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только заработную плату.

**Цель курсовой работы**: изучение организации заработной платы на предприятии в Казахстане

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

* изучение теоретических аспектов организации заработной платы на предприятии;
* на примере казахстанского предприятия проанализировать организацию заработной платы

**Структура курсовой работы**: введение, три главы, заключение, список использованных источников, приложение

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1 Понятие заработной платы и её функции

В настоящее время заработная плата составляет наибольшую часть дохода работника. В развитой рыночной экономике заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. 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 её предложение, тем ниже заработная плата.

В связи с неразвитостью рыночных отношений в Казахстане для производственной сферы (сферы производительного труда) заработная плата как форма стоимости, цены рабочей силы — это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия (фирмы). Могут быть использованы и иные принципы распределения указанного фонда, но во всех случаях величина зарплаты зависит от размера этого фонда (и факторов, влияющих на него) и связана с паево-долевой системой оплаты труда [1, c.56]

Следует также различать номинальную (т.е. начисленную), располагаемую (за вычетом налогов и обязательных отчислений) и реальную заработную плату, денежную и неденежную формы оплаты труда. Денежная форма является основной, что обус­ловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях (в рыночной экономике). Но имеет место и натурально-вещественная форма. При отсутствии наличных денежных средств предприятие может рассчитываться с работниками выпускаемой про­дукцией (товарами), которая может лично потребляться работником и его семьей или продаваться (либо обмениваться на другие товары). Используется также и такая форма, как предоставление дополнитель­ного оплачиваемого отпуска (для учебы, повышения квалификации, отдыха, получения дополнительных заработков). В дополнение к зарпла­те используется система социальных выплат, льгот, скидок и т. п.

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них - воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная), производственно-долевая и др. эти же функции выполняет и сама оплата труда.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможнос­ти воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера оплаты труда, который позволяет осуществить условия нормального вос­производства рабочей силы. Отсюда и исходное значение данной функ­ции, ее определяющая роль по отношению к другим. Это особенно ак­туально в конце 90-х годов, когда почти все вопросы оплаты труда сво­дятся в основном к возможности обеспечения достойного уровня жиз­ни. В случае когда зарплата по основному месту работы не обеспечива­ет работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возни­кает проблема дополнительных заработков. Реализация их вне пред­приятия (фирмы) может вызвать не только позитивные, но и негатив­ные последствия. Работа на два-три фронта чревата истощением тру­дового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением тру­довой и производственной дисциплины и т.д.

Статусная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работ­ника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус — это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его со­поставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специ­фики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Например, можно заложить распространенный в развитых капиталистических странах принцип трехступенчатости [2, c. 10]:

* критерии экономической эффек­тивности всего предприятия,
* аналогичные критерии для отдельных подразделений;
* индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффици­ент трудового участия, «заслуги» и т п.).

Главная проблема и состоит в том, чтобы найти наиболее целесообразное сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и инди­видуализма в заработной плате.

Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персона­ла на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая во­площается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

Стимулирующая функция оплаты труда важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигну­тых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых уси­лий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослабле­нию стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия че­ловека.

Реализация стимулирующей функции осуществляется руководст­вом фирмы через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы.

Регулирующая функция заработной платы воздействует на соотно­шение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости. Эта функция выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или дру­гим основаниям (признакам), т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работни­ков в конкретных условиях производства. Это является предметом регу­лирования трудовых отношений между социальными партнерами на вза­имоприемлемых условиях и отражается в коллективном договоре [3, c. 64]

Указанный принцип успешно может быть использован только в случае, если учитывается механизм ценообразования на рынке труда и связанное с ним поведение субъектов рыночных отношений. Специ­фика товара «рабочая сила» требует разграничивать понятия «цена ра­бочей силы» и «цена труда»

Цена рабочей силы — это денежное выражение ее стоимости, отра­жающей по сегментационным признакам уровень затрат необходимых, на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса и предложения на рынке труда. Цена рабочей силы может быть базой для формирования политики дифференциации заработных плат на предприятии, а также при уста­новлении договорных условий оплаты труда конкретного работника, нанимаемого работодателем.

Цена труда — это денежное выражение различных качеств труда, она позволяет соизмерять количество труда с его оплатой. Единицей измерения может быть цена часа труда, которая является производной величиной от цены рабочей силы, определяя условия оплаты труда ра­ботника по результатам его текущей деятельности в условиях действия механизма внутреннего рынка труда на предприятии. Цены на различные виды труда принимают форму расчетных тарифных ставок (должностных окладов). Устанавливая цену конкретного вида труда, предприятие регулирует оплату труда с тем, чтобы с одной стороны не занизить ее уровень (иначе уйдут квалифицированные кадры), а с другой стороны, не завысить цену, чтобы продукция фирмы была конкурентоспособной не только по потребительским качествам, но и по цене товара (продукции, услуги). В противном случае может снизиться объем реализации (продаж, выручки), что отразится на спросе рабочей силы ее занятости и т.д.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через оплату труда) в образовании цены товара (продукции, услуг), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд (как бы велик он ни был), а значит предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения заработной платы. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий и т.д., порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда [4, c.94]

Производственно - долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной опла­ты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделении может строиться на аналогичной зависимости (через коэффи­циент трудового вклада или другим образом).

Конкрет­ный размер оплаты труда каждого работника - дело индивидуальное, чтобы подойти к нему, необходимо знание сложной структуры и механизма регулирования оплаты труда.

**1.2 Системы заработной платы и премирование сотрудников**

На базе форм оплаты труда разработаны системы повременной заработной платы: простая повременная, повременно-премиальная и повременно-премиальная с нормированным заданием.

При простой повременной системе заработок рабочего определяется по той же формуле, с помощью которой характеризовалась повременная форма оплаты труда:

, (1)

Область применения ее незначительна из-за недостаточно ярко выраженной стимулирующей функции. При повременно-премиальной системе заработная плата определяется по формуле:

, (2)

где Зп - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе;

П-сумма премии, установленной за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы.

Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования, количество которых не должно быть больше 2—3.

Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции. Эта система объединяет в себе элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы. Применение данной системы целесообразно, если:

* необходимо обеспечить выполнение нормированного задания (производственного) по рабочим местам и подразделению в целом;
* поставлена задача добиться экономии материальных ресурсов;
* планируется совмещение профессий и многостаночное обслуживание с целью улучшения организации труда и т.д.

Размер заработной платы при повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированным заданием устанавливается аналогично предыдущей системе, но в данном случае премия зависит от выполнения нормированного задания.

На базе сдельной формы заработной платы разработаны следующие системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная сдельная. Кроме того, если труд работников организован по коллективной (бригадной) форме с оплатой по единому наряду, то используется коллективная сдельная система заработной платы.

Прямая сдельная система позволяет установить прямую пропорциональную зависимость заработка работника от его выработки. Такая зависимость отражена в формуле, характеризующей сдельную форму оплаты труда

, (3)

Эта величина отражает основной (тарифный) заработок, являющийся базой для расчета заработков по другим системам сдельной формы. Данная система проста для расчетов и доступна для понимания, но область ее распространения всегда была незначительной, так как она недостаточно заинтересовывает рабочих в повышении качества продукции, экономии материальных ресурсов и в высоких производственных показателях.

Наибольшее распространение имеет сдельно-премиальная система заработной платы, позволяющая в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку кроме тарифной заработной платы предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования. Такими показателями могут быть: рост производительности труда, экономия материальных ресурсов, улучшение качества продукции и др.

Величина заработной платы при использовании сдельно-премиальной системы определяется по формуле:

, (4)

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда для расчета заработков рабочих применяется следующая зависимость:

, (5)

где ро - штучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом;

Vпл - объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана;

рпрог - прогрессивно нарастающая расценка;

Vсверхпл - объем работы, выполненный сверх плана.

Использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда целесообразно, лишь если нужно обеспечить срочное выполнение важного для деятельности предприятия заказа, ликвидировать в короткие сроки последствия аварии. Время, на которое вводится эта система, устанавливается на срок не более 3—6 месяцев.

Косвенная сдельная система применяется для установления заработка вспомогательным рабочим. Никакая из приведенных ранее систем не заинтересует их в том, чтобы обслуживаемые рабочие увеличили выработку. Для определения заработка рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, чаще всего используются следующие методы:

1. Косвенная сдельная расценка

, (6)

где ркос - косвенная сдельная расценка;

Vф - фактически выполненный объем работ обслуживаемыми рабочими;

, (7)

где Тс - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду обслуживающего рабочего;

Нвыр.ч, Нвыр.см, Нвыр.м - соответственно часовая, сменная и месячная нормы выработки каждого из обслуживаемых рабочих;

Ч - численность обслуживаемых рабочих, которых обслуживает один вспомогательный рабочий;

Фсм, Фмес - соответственно сменный и месячный фонды рабочего времени.

2. Коэффициент выполнения норм

, (8)

где Зп - заработная плата вспомогательного рабочего, рассчитанная по простой повременной системе;

Кв.н - средний коэффициент выполнения норм обслуживаемыми рабочими.

Аккордная сдельная система оплаты труда в варианте аккордно-премиальной, являющаяся, как правило, коллективной формой оплаты, применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема работ, сдачи объекта в эксплуатацию. С этой целью устанавливается фонд оплаты труда на весь объем работ. Премия обычно выплачивается за качественное выполнение работы и сдачу объекта не позже срока, указанного в договоре.

Особый интерес представляет коллективная (бригадная) система оплаты труда, так как в настоящее время труд большинства рабочих организован по коллективным формам, или в бригадах. Подобная организация труда предусматривает специфическую организацию производства, планирования, нормирования и оплаты труда. Наиболее эффективным с точки зрения материальной заинтересованности и получения наилучших производственных показателей работы считается начисление заработной платы на основе единого наряда по конечным результатам работы бригады.

Не менее важной проблемой является распределение заработанных средств между ее членами. Существуют различные методы такого распределения, среди них наиболее распространены следующие.

1. Традиционный метод - по отработанному времени и квалификации (тарифной ставке, соответствующей разряду рабочего).

2. С использованием коэффициента трудового участия (КТУ), являющегося обобщенной количественной оценкой личного вклада каждого работника в конечные результаты труда бригады. Этот метод имеет ряд разновидностей, которые применяются в зависимости от того, какая часть коллективного заработка подлежит распределению по КТУ: вся заработная плата с премией, только премия, приработок и премия.

В условиях перехода к рынку предприятиям, организациям предоставлено право самостоятельно разрабатывать и применять премиальные положения, которые в обязательном порядке должны включаться в коллективный договор (рисунок 1). Однако таким предприятиям и организациям необходимо соблюдать ряд основных требований:

* показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии;
* число показателей и условий премирования должно быть не более двух-трех;
* между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;
* показатель премирования устанавливать дифференцированно по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т.д.;
* определять нормативы премирования (размер премии);
* проводить оценку напряженности показателя премирования;
* в круг премируемых работников включать только тех из них, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие;
* устанавливать периодичность премирования в зависимости от особенностей предприятия, организации (организации производства и труда, характера показателей премирования и т.д.);
* обеспечивать гарантирование премии соответствующим источником ее выплаты.

Элементы премиальной системы

Показатели и условия премирования

Круг премируемых работников

Источник выплаты премий

Размеры премий

Периодичность премирования

Рисунок 1 – Механизм премиальной системы\*

\*Источник: [5, c. 69]

Особое внимание необходимо обратить на расчет норматива премирования отдельно за: выполнение плана, перевыполнение плана, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции и др.

Главным направлением в стимулированииx руководителей, специалистов и служащих должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы. В условиях рыночных отношений на предприятии возрастает значение показателя прибыли как источника средств для расширения и технического совершенствования производства, а также увеличения доходов участников этого производства. Стимулирование роста прибыли становится обязательным направлением в организации премирования руководителей, специалистов и служащих подразделений предприятия.

Основными показателями премирования подразделений аппарата управления выступают выполнение (перевыполнение) плана по прибыли и рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду предыдущего года.

На практике используются и некоторые особые виды премирования, как правило, разовые премии и вознаграждения. Они могут быть индивидуальными и коллективными. Независимо от принятых форм и систем заработной платы на предприятиях используются следующие виды разовых премий:

* вознаграждение по итогам работы за год;
* единовременные поощрения за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
* премии по итогам смотров и конкурсов, к праздничным и торжественным датам.

Вознаграждение по итогам работы за год учитывает результаты работы всего предприятия. Обычно размеры выплат увязываются с величиной непрерывного стажа работы на данном предприятии ''по шкале.

Предприятия разрабатывают специальные положения о выплате единовременных поощрений за выполнение определенных заданий и видов работ. В зависимости от специфики достигнутых производственных показателей такие поощрения могут определяться в: рублях, процентах к заработку работника, процентах от полученного эффекта в результате выполнения данной работы. Предприятие может заменить денежные премии натуральными вознаграждениями - ценными подарками, товарами длительного пользования, льготами на приобретение квартиры, дачи, машины и др. Некоторые предприятия практикуют продажу своей продукции со скидкой. На предприятиях целесообразно рассчитывать экономическую эффективность действующих систем заработной платы, а также системы премирования. При экономическом обосновании эффективности применения той или иной системы премирования выясняется ее влияние на себестоимость продукции. К определению экономической эффективности той или иной системы оплаты труда подходят дифференцирование, учитывают характер показателей и источники премирования по каждой системе в отдельности.

**2 АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРИМЕРЕ АЛМАТИНСКОГО ЗАВОДА ТЯЖЁЛОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ**

**2.1** Д**еятельность АО «АЗТМ» и анализ управления трудовыми ресурсами**

Алматинский завод тяжелого машиностроения (АЗТМ) был основан на базе эвакуированного Луганского паровозостроительного завода 17 ноября 1941 года. Во время Великой Отечественной Войны выполнял военные заказы - изготовление бомб, мин и снарядов.

Ниже представлены основные вехи развития предприятия:

* 1942 г. смонтировано и запущено оборудование, завод приступил к выполнению первого военного заказа изготовлению бомб, мин и снарядов;
* 1946 г. АЗТМ полностью переходит на выпуск продукции мирного назначения. Осваивается производство новых типов оборудования для нужд металлургической промышленности СССР. К 1950 году номенклатура новых видов продукции достигает 84 наименований;
* 1951 г. Продукция АЗТМ выходит на мировой рынок;
* 1955-1960 гг. Завод осваивает производство более 10 типов волочильных станов для нужд метизных и кабельных заводов.
* 1960-1965 гг. АЗТМ совместно с ВНИИМЕТМАШем приступает к промышленному изготовлению агрегатов непрерывного литья и прокатки алюминиевой и медной катанки. Разрабатывается база для создания первых широкополосных станов "1700", "2000", "2500";
* 1966 г. начато промышленное производство станов ХПТР на базе принципиально нового метода прокатки особо тонкостенных труб повышенной чистоты для атомной энергетики, которые получают всемирное признание;
* 1970-1975 г.г. АЗТМ занимает лидирующие позиции в СССР по разработке и производству станов для грубого волочения всех видов проволоки;
* 1978-1985 г.г. АЗТМ осваивает выпуск деталепрокатных станов.
* 1987 г. Закончена реконструкция АЗТМ, вводится в эксплуатацию новый блок основных цехов общей площадью 49 450 квадратных метров;
* 1991 г. АЗТМ первое предприятие в отрасли, преобразованное в акционерное общество;
* 1994 г. Фондом восточного развития (США) за производство конкурентной и качественной продукции АЗТМ удостоен Международного приза "Золотой глобус";
* 1996 г. Международный институт маркетинга присудил АЗТМ "Международную бриллиантовую звезду за качество";
* 2000 г. АЗТМ отмечен правительством Республики Казахстан за активную работу по выпуску импортозамещающей продукции для нефтегазовой и горнодобывающей промышленности;
* 2001 г. АЗТМ 60 лет. Продукция с маркой АЗТМ получает государственную лицензию на проектирование и производство нефтегазового и энергетического оборудования.

Акционерное Общество "Алматинский Завод Тяжелого Машиностроения (АО "АЗТМ") зарегистрировано в Министерстве Юстиции Республики Казахстан 23.02.1995 года, дата последней перерегистрации 12.02.2005 г. (Свидетельство о № 58293). Вид собственности - частный.

Согласно Уставу, целью деятельности АО "АЗТМ" является извлечение прибыли от осуществления хозяйственной деятельности и использование ее в интересах своих акционеров.

Основные виды деятельности АО "АЗТМ":

* эксплуатация компрессоров, котлов, трубопроводов и газопроводов, работающих под давлением;
* производство и реализация товаров народного потребления;
* производство и реализация продукции машиностроения, изделий и полуфабрикатов производственно-технического назначения;
* поиск, добыча и переработка полезных ископаемых;
* разведка и разработка углеводородных месторождений;
* разработка и внедрение наукоемких технологий;
* ремонт и техническое обслуживание транспортных средств;
* услуги по перевозке грузов и другие транспортно-экспедиционные услуги;
* торговля оптовая и розничная;
* торгово-закупочная, торгово-представительская, в том числе внешнеторговая деятельность;
* гражданское и промышленное строительство:
* производство и реализация строительных материалов и конструкций;
* социально-оздоровительные услуги;
* полиграфическая деятельность;
* консалтинговые услуги;
* рекламная деятельность;
* проведение капитального и текущего ремонтов основных фондов и оборудования;
* любые иные виды деятельности, не противоречащие действующему законодательству Республики Казахстан

АО "АЗТМ" является крупнейшим в Казахстане изготовителем уникального прокатного, проволочно-волочильного, трубопрокатного, нефтегазодобывающего оборудования, а также специализированного оборудования для горнодобывающей и энергетической отраслей. Выпускаемая АО "АЗТМ" продукция поставляется как на внутренний рынок, так и на рынки других стран:

* по метизной, кабельной и трубной промышленности. Рынок располагается в России, Узбекистане, Казахстане. Рынок благоприятен для продукции АО в связи с востребованностью ее по техническим характеристикам, качеству и сроком поставки;
* по нефтедобывающей промышленности компания работает на рынке Казахстана, где основным потребителем является ННК КазМунайГаз, в основном поставляются станки-качалки и поршневые насосы;
* по горнорудной промышленности АО "АЗТМ" заняло прочную нишу в изготовлении запчастей для уникального оборудования. Основным заказчиком является АО ТНК Казхром. Конкуренцию составляют: Востокмашзавод г. Усть-Каменогорск и ПЗТМ г. Петропавловск, но по техническим возможностям, качеству изготовления продукция АО "АЗТМ" превосходит своих конкурентов.

Основным видом деятельности АО является производство оборудования для:

* металлургической промышленности;
* метизной, кабельной, трубной промышленности;
* нефтегазодобывающей отрасли;
* горнорудной промышленности.

АО "АЗТМ" располагает уникальными технологиями и специалистами в большей степени, чем любое другое машиностроительное предприятие Республики Казахстан. Сосредоточившись на реальных потребностях клиентов, предприятие предлагает эффективные и реальные решения, сочетающие высокие технические характеристики продукции, глубину опыта и "ноу-хау" персонала. Многие десятилетия работы в сфере производства привели к исключительной компетенции наших специалистов, что позволяет АО "АЗТМ" предлагать исчерпывающие, "тотальные" программы по работе с каждым заказом: от проектирования до производства и сервисного обслуживания выпускаемой продукции.

Заказанное на АО "АЗТМ" оборудование проектируется индивидуально, что способствует удовлетворению требованиям конкретного заказчика в максимальной степени. Успех АЗТМ сегодня это новые технологии и современные методы управления, высокие стандарты качества.

Принцип работы АО "АЗТМ" - это содействие в развитии производственных мощностей наших клиентов, а ценности - высокий уровень профессионализма наших работников. Отличительным преимуществом АО "АЗТМ" является гибкость в вопросах освоения новой продукции и наличие дилерской сети, позволяющей доставлять заказчику уже растаможенную продукцию. Основными стратегическими направлениями деятельности АО "АЗТМ" является расширение предлагаемой номенклатуры, что позволяет максимально удовлетворять потребности заказчиков в оборудовании, запасных частях и других промышленных товарах.

Решающим потенциалом предприятия являются кадры. Рассмотрим АО "АЗТМ" производственным персоналом.

Численность работающих на предприятии и их распределение по функции, квалификации в 2007 и в 2008 годах приведена в таблицах 1 и 2. Из таблиц 1 и 2 видно, что АО "АЗТМ" укомплектован персоналом на должном уровне. С учетом специфики работы определена структура работающих по функциям. В 2007 году общая численность работников больше, чем в 2008 году. Это связано с сокращением операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, и слесарей-сборщиков по причине экономического кризиса

Таблица 1 - Численность работников в 2007 году на АО "АЗТМ" (человек)\*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателей | Списочная численность  работников в среднем за год | | Фактическая численность работников (принимаемая для исчисления средней заработной платы) | |
| в среднем за год всего | в % отношении | всего | в % отношении |
| Всего по организации  В том числе: | 93 | 100 | 90 | 100 |
| Руководители всех уровней | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| Специалисты высшего уровня квалификации | 14 | 15 | 14 | 15,6 |
| операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики | 74 | 80 | 71 | 78,9 |
| Неквалифицированные рабочие | 3 | 3 | 3 | 3,3 |
| Всего работников из них:  рабочие | 77 | 83 | 74 | 82,2 |
| служащие | 16 | 17 | 16 | 17,8 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | | | | |

Численность рабочих в 2007 году составляло 74 человек или 80% всего персонала, а в 2008 году 60 человек или 76%. Рабочие составляют 79,7% всего персонала, служащие 20,3%.

На предприятии среди работников в 2008 году работало всего 8 женщин или 10% из общего числа, а в 2007 году 9 женщин или 9,7%, значительная часть из них являются специалистами высшего уровня квалификации, остальные из числа неквалифицированных работников.

Состав работающих по возрасту на предприятии можно оценить оптимальным. Сложившаяся возрастная структура обеспечивает реализацию принципа сочетания опытных работников с молодежью. В 2008 году дифференциация работающих по возрасту характеризуется следующим образом: лица в возрасте:

* 16 – 24 лет: 5 человек или 6,3%
* 25 – 29 лет: 14 человек или 17,7%
* 30 – 49 лет: 43 человек или 54,4%
* 50 и старше: 17 человек или 21,5%

Таблица 2 -Численность работников в 2008 году на АО "АЗТМ" (человек)\*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателей | Списочная численность  работников в среднем за год | | Фактическая численность работников (принимаемая для исчисления средней заработной платы) | |
| в среднем за год всего | в % отношении | всего | в % отношении |
| Всего по организации  В том числе: | 79 | 100 | 77 | 100 |
| Руководители всех уровней | 2 | 2,5 | 2 | 2,6 |
| Специалисты высшего уровня квалификации | 14 | 17,7 | 14 | 18,2 |
| операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики | 60 | 76 | 58 | 75,3 |
| Неквалифицированные рабочие | 3 | 3,8 | 3 | 3,9 |
| Всего работников из них:  рабочие | 63 | 79,7 | 61 | 79,2 |
| служащие | 16 | 20,3 | 16 | 20,8 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | | | | |

На предприятии практически не осуществляются меры по обучению и повышению квалификации работников. Это связано также со спецификой работы предприятия, принимаются на работу уже обученные работники.

Существенное значение для работы предприятия имеет движение персонала. В таблицах 3 и 4 приведены данные о приеме и выбытии работников на АО «АЗТМ». Из таблицы 3 видно, что на предприятии новых рабочих мест почти не создается. Прием в основном производится для покрытия вакантных мест, освобождаемых за счет уволенных.

Таблица 3 - Прием и выбытие работников АО «АЗТМ за 2007г (человек)\*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателей | Всего  персонала | в том числе  женщин | С уровнем образования | | |
| высшим  профессиональным | средним профес-сиональным | начальным профес-сиональным |
| Списочная численность работников на начало отчетного года | 90 | 9 | 18 | 62 | 10 |
| Принято – всего | 57 | 2 | 3 | 54 | - |
| из них работники, принятые на вновь созданные рабочие места | - | - | - | - | - |
| Выбыло – всего | 65 | 3 | 3 | 55 | 7 |
| по причинам текучести (по собственному желанию, за прогул) | 65 | 3 | 3 | 55 | 7 |
| по другим причинам | - | - | - | - | - |
| Списочная численность работников на конец отчетного года | 82 | 8 | 18 | 61 | 3 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | | | | | |

Из таблицы 4, также видно, что в 2008 году на предприятии новых рабочих мест тоже не создавалось. В 2008 году коэффициент текучести персонала составил 1,1%. При этом по собственному желанию за прогулы увольняются работники с высшим и средним профессиональным всех уровней образования. Анализ показывает, что преимущественно причиной ухода с предприятия является неудовлетворенность заработной платой.

Таблица 4 - Прием и выбытие работников АО «АЗТМ» за 2008 (человек)\*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателей | Всего  персонала | в том числе  женщин | С уровнем образования | | |
| высшим  профессиональным | средним профес-сиональным | начальным профес-сиональным |
| Списочная численность работников на начало отчетного года | 82 | 8 | 18 | 61 | 3 |
| Принято – всего | 34 | - | - | 33 | 1 |
| из них работники, принятые на вновь созданные рабочие места | - | - | - | - | - |
| Выбыло – всего | 37 | - | 2 | 35 | - |
| в том числе:  в связи с сокращением численности персонала или ликвидацией предприятия | - | - | - | - | - |
| по причинам текучести (по собственному желанию, за прогул) | 37 | - | 2 | 35 | - |
| по другим причинам | - | - | - | - | - |
| Списочная численность работников на конец отчетного года | 79 | 8 | 16 | 59 | 4 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | | | | | |

Для полноты анализа эффективности использования фонда времени работников приведем данные по предприятию за 2007 и 2008 год.

Таблица 5 - Использование календарного фонда времени работников АО «АЗТМ» за 2007 год\*

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Всего персонала |
| Число отработанных человеко-дней | 21608 |
| Число отработанных человеко-часов | 172800 |
| Число неявок на работу человеко-дней, всего | 1987 |
| из них по причинам: | - |
| - ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска  (включая дополнительные трудовые отпуска | 750 |
| - учебные отпуска | - |
| - по болезни | 520 |
| - с разрешения администрации | - |
| - число отпусков в связи с простоем производства | 717 |
| из них без сохранения заработной платы | 717 |
| - другие неявки, разрешенные Законом | - |
| - нарушения трудовой дисциплины | - |
| Число праздничных и выходных, человеко-дней | 10350 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | |

Использование календарного фонда времени работников АО «АЗТМ» в 2007 году можно оценить неудовлетворительным. Судя по отчетным данным предприятия за 2007 год на АО «АЗТМ» нарушение трудовой дисциплины не было, но были простои производства по причинам руководства и по болезни работников.

Таблица 6 - Использование календарного фонда времени работников АО «АЗТМ» за 2008 год\*

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Всего персонала |
| Число отработанных человеко-дней | 18071 |
| Число отработанных человеко-часов | 144560 |
| Число неявок на работу человеко-дней, всего | 1600 |
| из них по причинам: | - |
| - ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска  (включая дополнительные трудовые отпуска | 1080 |
| - учебные отпуска | - |
| - по болезни | - |
| - с разрешения администрации | 520 |
| - число отпусков в связи с простоем производства | - |
| из них без сохранения заработной платы | - |
| - другие неявки, разрешенные Законом | - |
| - нарушения трудовой дисциплины | - |
| Число праздничных и выходных, человеко-дней | 9164 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | |

Использование календарного фонда времени работников АО «АЗТМ» в 2008 году можно оценить удовлетворительным. Судя по отчетным данным предприятия за 2008 год на АО «АЗТМ» нарушение трудовой дисциплины не было, что выступает важным фактором эффективной работы.

**2.2 Анализ организации заработной платы в АО «АЗТМ»**

Организация оплаты работников АО «АЗТМ» в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденного решением Совета директоров 24.11.2005г., который представляет собой обновленный и дополненный вариант Положения использованного на предприятии в предыдущие годы.

Для оценки системы оплаты труда на предприятии приведем основные моменты названного документа, который охватывает следующие: основной фонд оплаты труда; выплаты, предусмотренные законодательством Республики Казахстан; доплаты; надбавки, применяемые на предприятии.

Основной плановый фонд оплаты труда работников предприятия в целом и каждого подразделения в отдельности формируется, исходя из численности персонала, необходимой для выполнения производственной программы предприятия, и утвержденных штатным расписанием должностных окладов, часовых тарифных ставок при повременной оплате труда; действующих норм времени и расценок на выпускаемую продукции при сдельной оплате труда.

Должностные оклады, часовые тарифные ставки определяются индивидуально по категориям работающих, часовые тарифные ставки для расчета сдельных расценок рассчитываются на базе тарифной сетки и межразрядных тарифных коэффициентов (при выполнении норм труда) в зависимости от содержания, сложности и ответственности выполняемой работы и квалификации работника.

Должностные оклады при повременной оплате труда устанавливаются в пределах диапазона, определенной схемой должностных окладов, персонально для конкретного работника возможно установление должностного оклада отличного от диапазона должностных окладов.

Часовые тарифные ставки для сдельной формы оплаты труда установлены на базе тарифной сетки и межразрядных тарифных коэффициентов (при выполнении норм труда). Они приведены в таблице 7

Таблица 7 - Часовые тарифные ставки рабочих с 1 января 2009 года для расчета сдельной оплаты труда\*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд | Тарифный  коэффициент | Часовая тарифная ставка  с нормальными  условиями труда, тенге |
| 1 | 1,00 | 112,16 |
| 2 | 1,07 | 120,01 |
| 3 | 1,21 | 135,71 |
| 4 | 1,36 | 152,54 |
| 5 | 1,54 | 172,73 |
| 6 | 1,80 | 201,89 |
| \*Источник: Финансовая отчётность АО «АЗТМ» | | |

Наименование профессий рабочего устанавливается в строгом соответствии с ГТКС работ и профессий с учетом выполняемой работы на конкретном предприятии. В случаях, когда рабочий выполняет работы разных профессий, наименование профессии устанавливается по основной работе с учетом наибольшего удельного веса выполняемых им работ. Присвоение квалификационного разряда рабочему производится Приказом Генерального директора на основании Протокола квалификационной комиссии.

Заработная плата работника при повременной оплате труда состоит из двух элементов: должностного оклада (часовой тарифной ставки) и поощрительной надбавки, определяемых для каждой категории работников индивидуально. Должностной оклад является обязательным и не может быть менее законодательно установленного минимального размера, поощрительная надбавка является величиной переменной, определяется наличием средств, является необязательной, начисляется ежемесячно на основании ведомости оценки деятельности работников.

Для дежурного персонала, работа которого заключается в обеспечении бесперебойной жизнедеятельности систем предприятия, заработная плата формируется исходя из часовых тарифных ставок и фактически отработанного рабочего времени. Часовые тарифные ставки для дежурного персонала определяются как отношение установленного должностного оклада к среднемесячному балансу рабочего времени в учетном периоде.

Сумма заработной платы, начисленная по сдельным расценкам, определенным исходя из утвержденных часовых тарифных ставок, является обязательной. Поощрительная надбавка начисляется на эту сумму.

К оплате по сдельным расценкам подлежит годная и принятая работником ОТК продукция.

Поощрительная надбавка не начисляется:

* ученику;
* работнику в период испытательного срока;
* уволенному работнику в отчетном месяце;
* работнику, имеющему дисциплинарное взыскание (выговор, строгий выговор).

Поощрительная надбавка начисляется в размере 50% от суммы поощрительной надбавки, причитающейся согласно ведомости оценки деятельности работника, имеющего дисциплинарное взыскание (замечание). Оплата труда учеников производится для человека принятого со стороны (не являющегося работником предприятия) в первый месяц 7000 (семь тысяч) тенге, для работника обучающегося на предприятии в первый месяц до 15000 (пятнадцати тысяч) тенге, но не больше среднемесячной заработной платы по основному месту работы.

Оплата труда в последующие месяцы после первого месяца для учеников, работающих на рабочих местах со сдельной формой оплаты, формируется исходя из размера 70 процентов от оплаты, указанной в предыдущем пункте и дополнительно по сдельным нарядам по принятым и годным видам продукции согласно действующих сдельных расценок.

Выплаты, предусмотренные законодательством Республики Казахстан: Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере часа от установленного должностного оклада (тарифной ставки) работника.

Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере должностного оклада (тарифной ставки), установленного работнику. При этом сверхурочная работа считается работа сверх установленной продолжительности рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может быть большей или меньшей, чем предусмотрена по графику, и эти отклонения сбалансированы (взаимно погашены) в рамках учетного периода, сверхурочными признаются часы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работа в сверхурочное время оформляется приказом, наряд-допуском или другим документом. Учет таких работ осуществляется в табеле учета использования рабочего времени. Основанием для расчета оплаты за сверхурочную работу служит табель учета использования рабочего времени.

Оплата работы в праздничные дни производится, согласно трудового законодательства Республики Казахстан. Оплата производится за часы, фактически проработанные в праздничные и выходные дни. Оплата работы в праздничные и выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха в течение месяца.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные и выходные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, так как она оплачивается в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные и выходные дни включаются в месячную норму рабочего времени. За работу во вредных (особо вредных) условиях труда может быть установлена дополнительная оплата труда. Размер доплаты за работу во вредных (особо) вредных условиях труда устанавливается приказом Генерального директора в зависимости от результатов аттестации рабочих мест и инструментальных размеров фактических отклонений от нормальных условий труда на основании Списка (перечня) производств, цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, определяемого уполномоченным государственным органом по труду.

Оплата ежегодного трудового и дополнительных отпусков производится согласно законодательства Республики Казахстан и Положения об отпусках.

Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной индивидуальным трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Размер доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или увеличение работ объема работ устанавливается в зависимости от фактически выполняемой работы дополнительной работы и не может превышать 30 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе, в отдельных случаях рабочим на повременной форме оплаты труда допускается производить доплату в размере до 100 процентов.

Размер доплат за выполнение обязанностей временной отсутствующего работника устанавливается в зависимости от фактически выполняемой дополнительной работы и не может превышать 30 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) отсутствующего работника, в отдельных случаях рабочим на повременной форме оплаты труда допускается производить доплату в размере до 100 процентов.

Для заинтересованности работников в выполнении месячных бригадных производственных заданий, работ с меньшей численностью разрешается использовать экономию ФОТ за счет временно отсутствующих работников в размере до 100%. В случае невыполнения плана производства или задания бригадой данная доплата не производится.

В случае временного исполнения обязанностей по должности отсутствующего работника, работнику на которого возложены эти обязанности, выплачивается доплата, размер которой не может превышать разницы между его фактическим окладом и должностным окладом отсутствующего работника при наличии условия, если работник не является штатным заместителем. Штатным заместителям любого ранга выплата разницы в окладах или доплаты на время отсутствия руководителя не производится.

Стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премия) начисляется на оклад работника, на которого возложены обязанности отсутствующего работника. На разницу в окладах стимулирующие выплаты не начисляются. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не считается исполнением обязанностей временно отсутствующего работника. Такое назначение является переводом на другую работу в соответствии с трудовым законодательством.

Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается при нахождении отсутствующего работника в отпуске при условии отсутствия работника на подмену отпуска по данной профессии, командировке, курсах повышения квалификации и переподготовке, днях нетрудоспособности свыше 3 календарных дней.

# 3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Системы оплаты труда, действующие в наше время в мире, можно разделить на: традиционные и преимущественно новаторские. Ключевым моментом в этом разграничении служат правила регулирования тарифных ставок заработной платы.

Системы, называемые традиционными, были основаны на принципе, согласно которому динамика заработной платы зависима от зарегистрированного роста инфляции. Он служит основанием для повышения минимальной заработной платы, а также для пересмотра тарифных ставок заработной платы на государственных и частных предприятиях.

При подобных системах уровень оплаты труда определяется еще до подписания трудового договора. В трудовом договоре с максимальной подробностью должно описываться рабочие места или должность, фиксирует соответствующий разрядный коэффициент, который служит обоснованием для начисления заработной платы. В традиционной системе оплаты выделяется ряд факторов, которые влияют на тарифную ставку, в сторону ее повышения. Прежде всего, – это стаж. Само наличие надбавок за стаж должно оговариваться в коллективных договорах, должны устанавливаться размеры за стаж, правила профессионального продвижения, связанного со стажем и порядок премирования за выслугу лет. На наш взгляд, такую надбавку необходимо осуществлять, тем самым снизить текучесть кадров на исследуемом объекте.

При применении новаторских систем оплаты труда общий размер заработной платы становится известным лишь после ее начисления. Гарантированной остается только тарифная ставка, определяемая в коллективном договоре, и минимальные ставки, устанавливаются отраслевыми коллективными соглашениями. При этом многие составные части оплаты труда должны носить обратимый характер (т. е. могут быть сняты), а методы стимулирования предполагать ограниченные временные рамки: несколько месяцев, год, 3 года. Должны учитываться такие параметры, как индивидуальная или бригадная инициатива, трудовые показатели в целом. У работодателя появляется возможность более гибко подходить к начислению заработной платы. Отныне ее переменная часть уже не гарантирована, а связана с результатами, с заранее поставленными целями, предпринятыми усилиями, показателями производительности как индивидуальные, так и коллективными. Переменная часть заработной платы должна учитывать не только выработку, требуемую для данного рабочего места, но и качественные характеристики самого работника. Это, по сути, гибкий подход в пределах заранее определенной части от общей оплаты труда, и эта часть тем больше, чем больше поднимается работник по служебной лестнице.

При так называемой индивидуализированной оплате труда тарифная сетка должна служить не более чем основанием для проверки получаемой по договору заработной платы законодательному и коллективно договорному ее минимумам. Специалисты считают, что система оплаты труда не может быть эффективной без проведения регулярных собеседований начальников со своими непосредственными подчиненными, когда ими совместно вырабатываются цели и перспективы труда. Подчиненным важно знать не только то, как оценить их труд, но и что от них ждут непосредственные руководители.

Интересно описание основных принципов начисления заработной платы, применяемых в новейших системах оплаты труда:

Первый принцип – стремление избегать в процессе установления размеров оплаты труда инерции традиционного подхода. При традиционном подходе основная заработная плата формируется на базе нормативной оценки рабочего места. Однако, современные условия производства и труда требуют значительной гибкости при предъявлении требований к квалификации нанимаемых работников, т.е. на повестке дня стоит вопрос, о так называемой, поливалентности работника, (о его потенциальных возможностях выполнять любую работу смежную в рамках поставленной перед ним рабочей задачи). Этот ''задел'' в сфере профессиональной компетентности находит свое материальное отражение в различного рода индивидуальных надбавках к заработной плате, которые для работодателя имеют еще и то преимущество, что в отличие от индексируемой заработной платы, они носят обратимый характер, а значит, в большей степени способны сохранять свою стимулирующую роль.

Второй принцип – оплата труда в зависимости не от рабочего места, а от персональных качеств работника. В теории менеджмента все сильнее укрепляется мысль, что рабочее место должно быть приспособлено к работнику, к его возможностям, а не наоборот. Поэтому практика нормирования при организации труда по Тейлору, основана на доскональном измерении параметров труда на данном рабочем месте, отступая перед индивидуальной компетентностью работающих. Рабочее место само по себе должно находиться в постоянной динамике. А базой для формирования оплаты труда становится оценка знаний и потенциальных возможностей человека, причем это характерно не только для периферийной части зарплаты, но и для самой основной зарплаты.

Третий принцип – стремление избегать чрезмерного увлечения индивидуализацией. Что под этим понимается? При непродуманном использовании идеи индивидуализация заработной платы может возникнуть опасность создания атмосферы конкуренции, и даже враждебности между работниками. Развитие крайне эгоистичных поведенческих форм может в перспективе неблагоприятно повлиять на эффективность работы и помешать достижению общих целей, стоящих перед предприятием. Поэтому на современных предприятиях необходимо всячески поощрять коллективные формы материального стимулирования, если это позволяет сделать организация труда. Решение трудной дилеммы (выбор между оптимальными формами стимулирования и психологической дискомфортностью для большинства трудящихся) заключается в комбинированном использовании принципов обратимости роста зарплаты и гарантированного минимума стабильности дохода наемного работника, в результате чего, создается позитивное динамическое равновесие между оплатой труда, занятостью, ценами и социальными издержками, с одной стороны, и определенным миром в социальной сфере – с другой.

Следующий момент, который должен характеризировать современную картину сферы материального стимулирования, относится к изменению трудовых отношений, появлению социального партнерства. Эти отношения выравниваются и при этом работодатель и наемный работник в неизмеримо большей степени, чем раньше, становятся равноправными партнерами: один продает свой труд (и свои потенциальные возможности), другой покупает. В связи с этим, должен меняться и сам характер материального стимулирования, который внешне должен приобрести форму торговой сделки.

Общий размер заработной платы должен определяться не до, а после выполнения производственного задания. При этом, естественно, должна сохраняться и гарантированная часть оплаты, устанавливаемая заранее, а качество труда должно играть большую роль, чем раньше.

В современных условиях оплата труда должна приобрести как бы многоступенчатый характер. Условно ее можно разделить на 5 частей:

* компенсация за выполнение определенных трудовых функций и задач работниками. Эта часть оплаты труда связана с тарифным коэффициентом, устанавливающие минимальные ее границы;
* компенсация персональных качеств работника: индивидуализация оплаты труда. Эта часть связана с профессиональным ростом работника, с его производительностью, потенциалом, поведением, преданностью фирме и так далее;
* компенсацию за работу в малом коллективе (в качестве члена бригады) – за бригадные трудовые показатели;
* компенсация за работу в большом коллективе (в фирме в целом): это различные виды “участия” (в прибылях и так далее), договоры о заинтересованности, отложенные выплаты, выплаты дивидендов по акциям своего предприятия и так далее;
* компенсация за работу на благо экономики в целом – различные формы разового премирования (за выполнение особо важных заказов и т. д.). В области политики материального стимулирования важным, если не основным фактором, должно считаться определение показателей, по которым будет осуществляться оценка труда. При этом подразумевается, что политика материального стимулирования должна соответствовать стратегическим целям предприятия и интересам его персонала.

В наиболее распространенных системах материального стимулирования основными показателями для оценки труда, как правило, являются:

* характеристика рабочего места или перечень полномочий;
* стаж или возраст;
* диплом (квалификация);
* поведение, дисциплина труда, преданность фирме;
* посещаемость;
* социальное поведение.

В соответствии с этим перечнем (или шкалой) показателей, руководство каждого предприятия должно выбирать параметры, по которым будет производиться материальная компенсация.

Например, пределы компетентности работника; индивидуальные показатели производительности труда; производительность бригады; чувство (или понимание) работником коммерческой выгоды для предприятия и перспектив его развития; географическая мобильность; рентабельность предприятия; потенциал работника.

В ходе исследования проблемы организации оплаты труда, мы находим, массу интересных вариантов усовершенствования оплаты труда в странах ближнего и дальнего зарубежья.

Повышение эффективности стимулирования труда актуально и в условиях рыночной экономики. В организации оплаты труда по-прежнему доминируют традиционные системы. Появившаяся нормативно-долевая система формирования заработной платы, которая рассчитывается исходя из определенного процента к стоимости реализованной продукции или услуг, по существу, разновидность классической сдельщины.

Сдельные системы оплаты труда почти не претерпели принципиальных изменений за все время своего существования. Стоит отметить, что в общественном сознании сохраняется устойчивое убеждение в их высокой эффективности. Но это верно лишь отчасти.

## 

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата представляет собой один из основных факторов характеризующий социально-экономический уровень каждой страны, коллектива, человека.

Заработная плата сегодня выражает цену рабочей силы, проявляющуюся как вознаграждение работников за труд и его конечные результаты.

Как цена рабочей силы, заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике три основные функции:

1. Обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т.е. способно­сти к физическому и интеллектуальному труду в общественном производстве, которое непрерывно меняется под влиянием технических и социальных фак­торов (воспроизводственная функция);

2. Обеспечивать работодателю определенный результат от применения при­обретенной рабочей силы, в итоге получить ожи­даемую прибыль или валовой доход (стимулирующая функция);

3. Выступать регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потреб­ления, а также на рабочую силу на рынке труда (регулирующая функция).

В настоящее время ни одна из этих функций заработной платы не выполняется в достаточной мере, поэтому задача реформирования должна состоять в том, чтобы создать условия, необходимые для их реализации.

Существуют такие понятия как минимальная и средняя заработная плата. Минимальная заработная плата - официально устанавливаемый государст­вом минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты. Значение минимальной заработной платы не всегда привязано к величине прожиточного минимума. Оно определяется в каждый период времени финансовыми возмож­ностями государства, периодически изменяется. Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

Установление минимального размера заработной платы:

# Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени;

# Минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством Республики Казахстан.(2 вводится в действие с 1 января 2008 года);

# Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год;

# Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не ниже минимального стандарта оплаты труда.

# Условиями трудового, коллективного договоров и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.

# Повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном соглашениями, коллективным договором или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бейсенов С. Заработная плата в условиях рыночной экономики. \\Казахстан: Экономика и жизнь, № 3, 2005 год.
2. Берешев С.Х., Аухадиев М.К. Заработная плата в системе социального партнерства в Казахстане. – Алматы: Фонд “ХХI век”, 1998.
3. Корнев В. Заработная плата важнейший элемент договорных отношений. //Нормирование и оплата труда в с/х. – 2005. - № 12.
4. Шеремет Н. Принципы оплаты труда.//Человек и труд. – 2004. - № 4.
5. Экономика предприятия (фирмы)./Под ред. проф. О.И.Волкова и доц. О.В. Девяткина. – М.: ИНФРА-М, 2002.

Иохин В.Я .Экономическая теория .- М., 2000.- С.296

Грязнова А.Г., А.Ю. Кодомов Микроэкономика. - М., 2000.- С. 378

Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения.-М.,1999.- С.190

# Андреев Б.Ф. Экономическая теория. Микроэкономика. Макроэкономика .- Спб, 1998.- С. 210

Экономическая теория: Учебник/ под ред. Видяпина В.И,. Добрынина А.И,. Журавлевой Г.И, Тарасевича Л.С.- М., 2002- С.315

Шпеглер П.Э., Кокин Ю.П. Экономика труда .- М., 2002. – С. 65-69

1. Сергеев И.В .Экономика предприятия, М., 1997.- С.231

# Конституция Республики Казахстан. Алматы, 1995 год.

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан. Алматы, 1998 год.
2. Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана ''Стратегия – 2030''.\\ Казахстанская правда от 28 ноября 1997 года.
3. Закон РК ''О труде в РК'' от 10.12. 06г. \\ Казахстанская правда от 24 декабря 2001 года.
4. Кодекс законов о труде РК.\\ Алматы, 1998 год.
5. Экономика предприятий. – Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2000. -352с.
6. Анализ основных тенденций в области оплаты труда.//Управление персоналом. – 2005. - № 19. – с.26-32

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

Минимальные расчетные показатели на 2009 год (МРП, МЗП)

Согласно ст. 8 Закона Республики Казахстан от 4 декабря 2008 года № 96-IV «О республиканском бюджете на 2009-2011 годы»

Установить с 1 января 2009 года:

* минимальный размер заработной платы – 13 470 тенге;
* размер государственной базовой пенсионной выплаты – 5 388 тенге;
* минимальный размер пенсии – 9 875 тенге;
* месячный расчетный показатель для исчисления пособий и иных социалных выплат, а также для применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан – 1273 тенге;
* величину прожиточного минимума для исчисления размеров базовых социальных выплат – 13 470 тенге.

Согласно ст. 4 ст. 1 Закона Республики Казахстан от 9 апреля 2009 года № 150-iv «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан «О республиканском бюджете на 2009-2011 года»

Установить с 1 июля 2009 года:

* минимальный размер заработной платы – 13 717 тенге;
* размер государственной базовой пенсионной выплаты – 5 487 тенге;
* месячный расчетный показатель для исчисления пособий и иных социалных выплат, а также для применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан – 1 296 тенге;
* величину прожиточного минимума для исчисления размеров базовых социальных выплат – 13 717 тенге.