

**Экономические и нормативно-правовые
аспекты совершенствования оплаты
труда в производстве готовых
металлических изделий
(на примере ЗАО «Завод Демидовский»)**

Исполнитель: Терентьева Юлия Михайловна

Руководитель: доцент Молокова Е.Л.

Консультант: доцент Троцилин Е.Н.



ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ



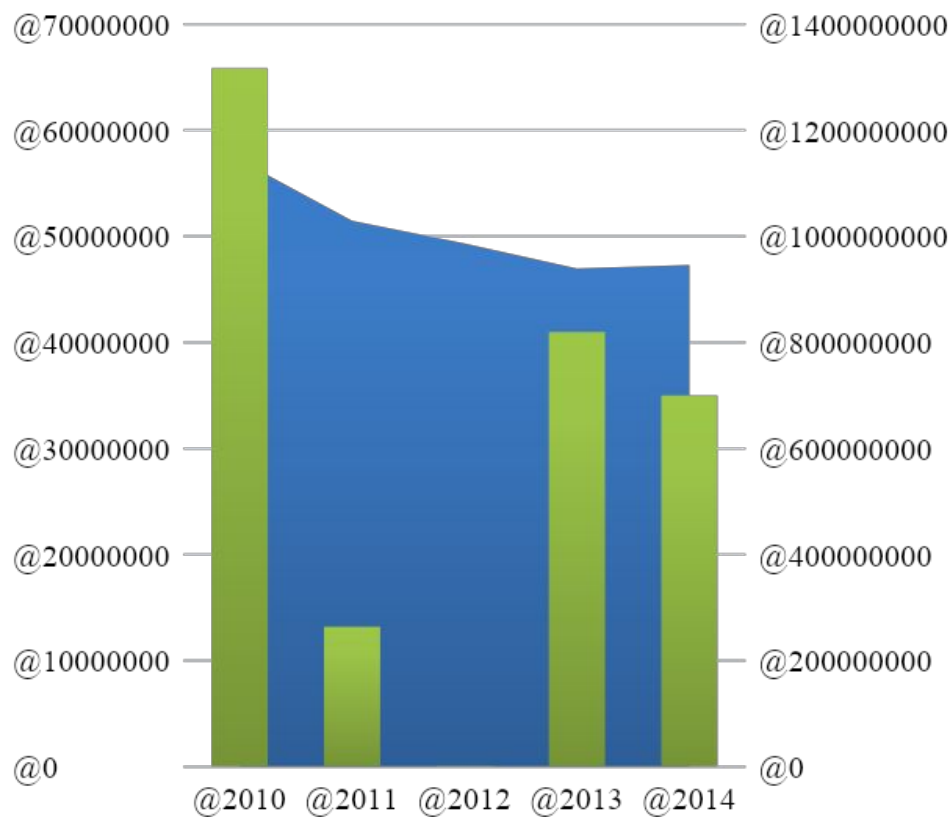
ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ

**ЛИДЕР В РОССИИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ
АЛЮМИНИЕВОЙ ПОСУДЫ С АНТИПРИГАРНЫМ
ПОКРЫТИЕМ**

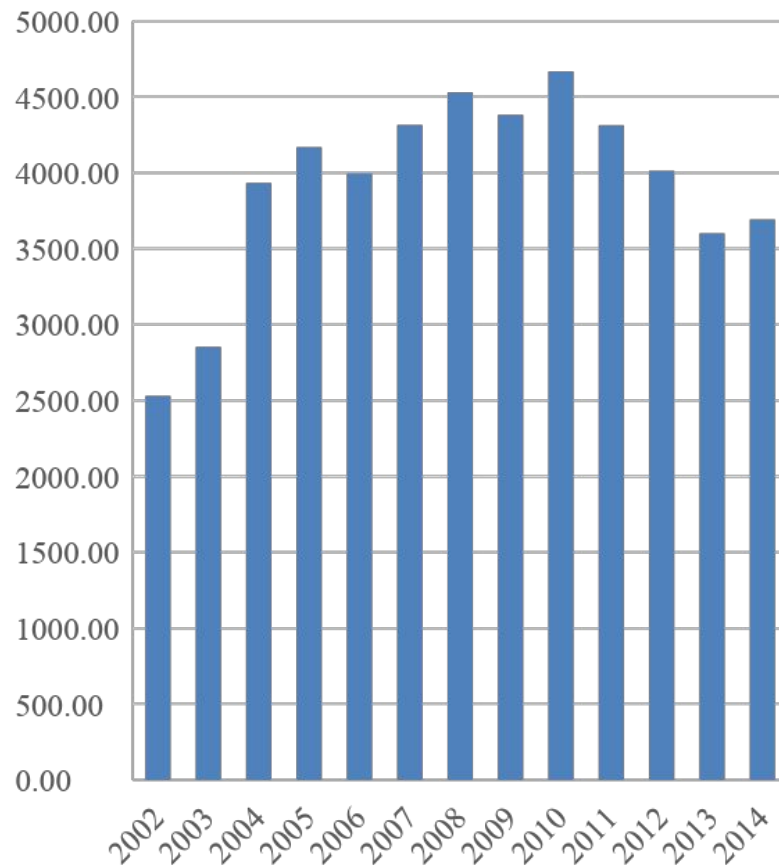
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ



■ выручка ■ чистая прибыль

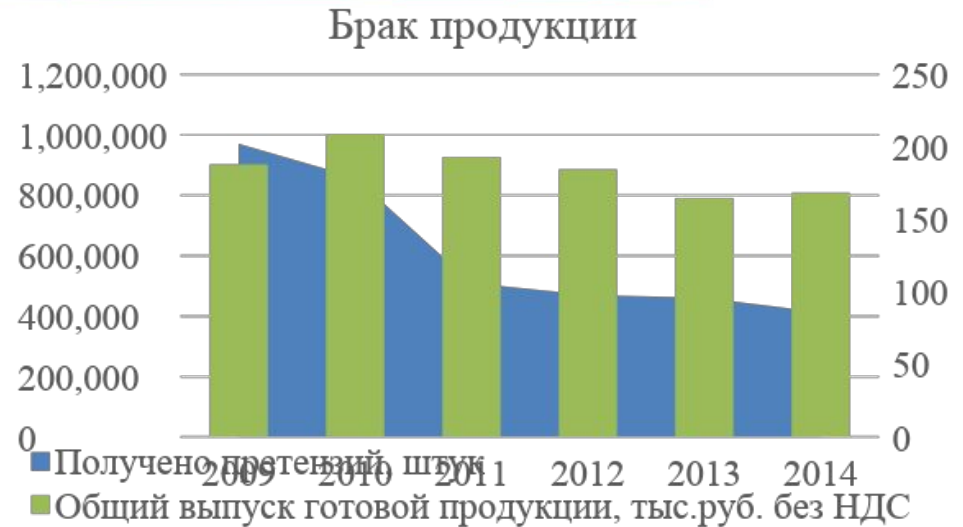
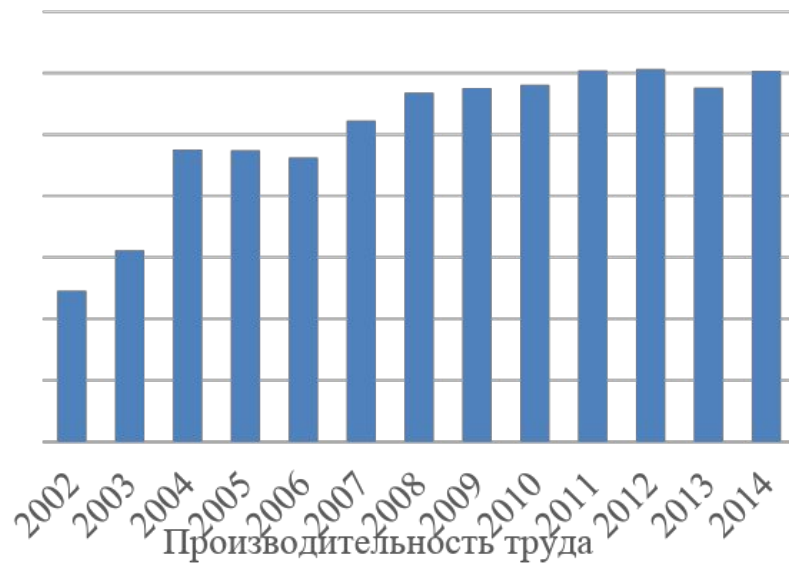


Производство продукции

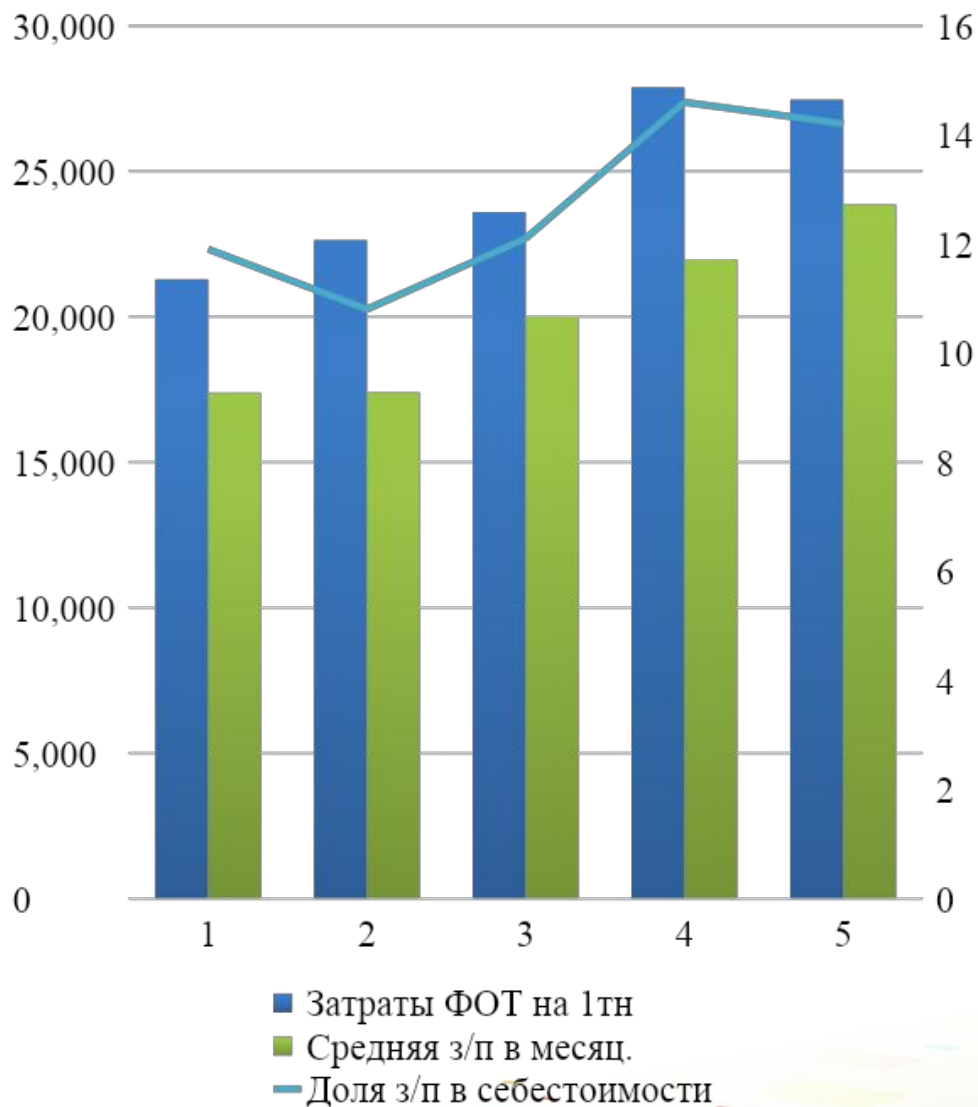
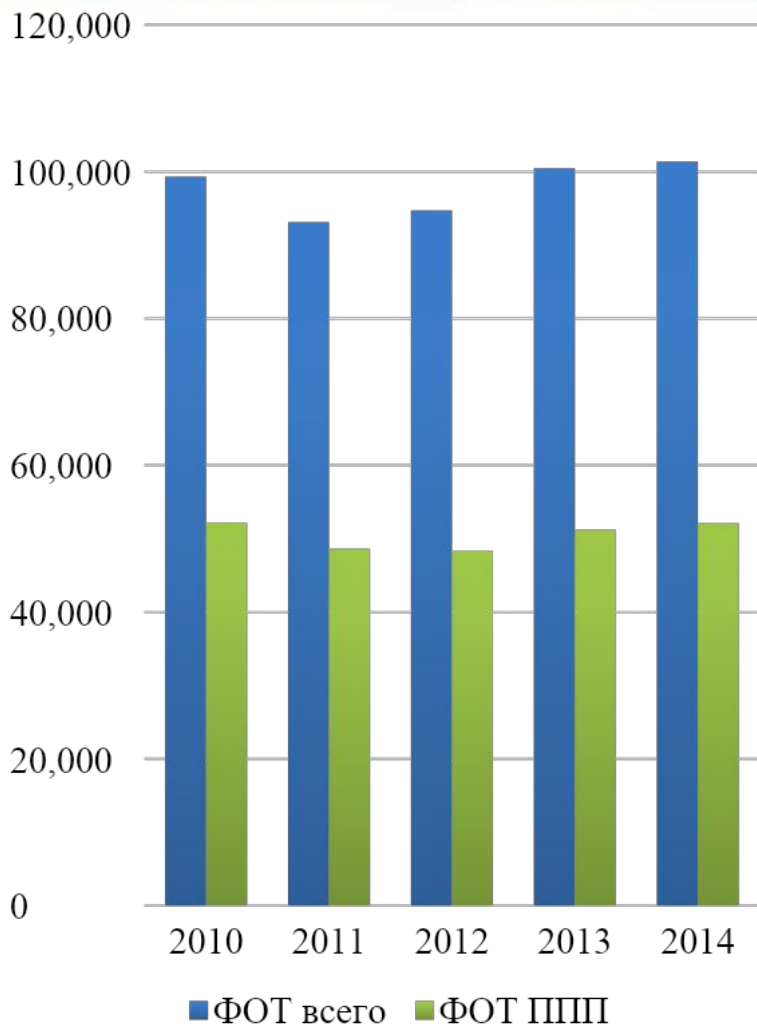
РИСКИ, СУЩЕСТВУЮЩИЕ НА РЫНКЕ ПРОДУКЦИИ ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ



ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ



ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ



ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ

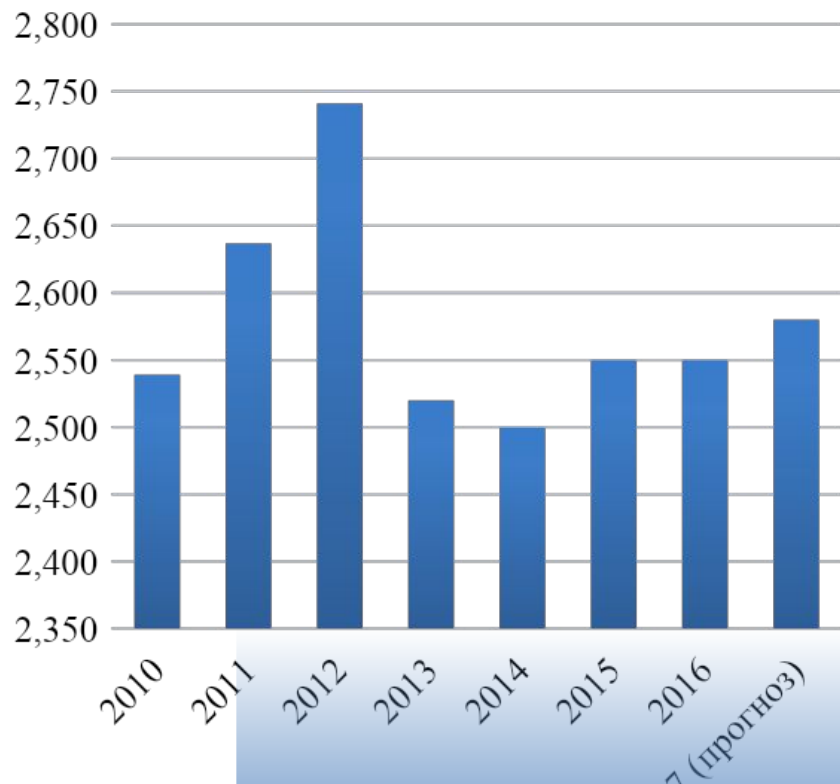
Положительные тенденции	Отрицательные тенденции
<p>Зарплатоемкость продукции увеличивается с 2010 по 2013 годы, к 2014 году данный показатель снизился на 1,5%, что является положительным.</p>	<p>В 2014 году темпы роста производительности труда отстают от темпов роста оплаты труда, в результате наблюдается перерасход фонда оплаты труда на 210,04 тыс. руб.</p>
<p>Основную долю (более 53%) фонда заработной платы составляет основная заработная плата работников, доля которой сократилась в 2014 году за счет увеличения доли доплат и надбавок в составе фонда оплаты труда, что демонстрирует попытку руководства усилить механизмы мотивации работников.</p>	<p>Усиление дифференциации заработной платы работников категории промышленно-производственный персонал.</p>
	<p>В цехе окончательной обработки нет своих производственных показателей, и премирование рабочих на участках данного цеха производится от показателей основных цехов, что является демотивирующим фактором</p>

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ



ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ УВЕЛИЧЕНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ КАТЕГОРИИ ПРОМЫШЛЕННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Прогноз производительности труда



Прогноз выработки



Увеличение выручки

Э% = 102%

Э = 6270 тысяч рублей

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

ПРОЕКТ

УТВЕРЖДЕНО:
Совет директоров

ЗАО «Завод «Демидовский»

Протокол № _____ от «___» _____ 2015г.

Председатель Совета директоров

_____/Молчанов Е.П./

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ЦЕХА ОКОНЧАТЕЛЬНОЙ ОБРАБОТКИ ИЗДЕЛИЙ ЗАО ЗАВОД ДЕМИДОВСКИЙ

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение принято в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами, регулиющими трудовые взаимоотношения. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников Цеха окончательной обработки изделий ЗАО Завод Демидовский, устанавливает порядок и систему оплаты труда для разных категорий работников организации, надбавки и доплаты к заработной плате, выплаты в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.2. Положение распространяется на лиц, работающих по трудовому договору в цехе как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.3. Контроль за порядком начисления и выплаты заработной платы осуществляет генеральный директор ЗАО Завод Демидовский. Ответственность

за правильность начисления заработной платы и других выплат работникам несет главный бухгалтер ЗАО Завод Демидовский.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. В организации устанавливается повременная - премиальная оплата труда с оплатой фактически отработанного времени на основании должностных окладов. Фактически отработанное время определяется на основании данных таблицы учета рабочего времени, ведущегося по каждому работнику организации.

2.2. При определении рабочего времени, которое подлежит оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются периоды:

- нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном отпусках;
- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- временной нетрудоспособности;
- отстранения работника от работы по основаниям, предусмотренным действующим законодательством;
- отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);
- простоя, возникшего по вине работника;
- другие периоды времени, не подлежащие оплате и установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Должностные оклады работников определяются в штатном расписании организации, утвержденном генеральным директором, и в трудовом договоре с работником.

2.4. Размер должностного оклада работника зависит от его должности, квалификации, сложности выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

2.5. В должностной оклад не включаются доплаты, надбавки, премии и компенсационные выплаты.

2.6. Размеры премий, выплачиваемых дополнительно к заработной плате, деляются следующим образом:

- в бесперебойную работу и отсутствие простоев конвейера по вине смены цеха, размер премии всем членам бригады увеличивается на 15%;

- в целях создания материальной заинтересованности в ускорении конечательной обработки изделия, вводится доплата в размере 20-40 рублей в изделие.

2.7. При работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. К таковым условиям относятся:

- труд за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- труд в выходные и нерабочие праздничные дни;
- труд в ночное время;
- другие условия, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

2.8. Отдельным работникам организации в индивидуальном порядке могут устанавливаться дополнительные надбавки к должностному окладу:

- за непрерывный стаж работы в организации не менее 5 лет — в размере 10% должностного оклада;

- за особо сложную работу, требующую повышенных трудовых затрат, — в размере 20% должностного оклада;

- за высокую профессиональную квалификацию — в размере 10% должностного оклада;

- за повышенную интенсивность труда — в размере 15% должностного оклада.

2.9. Совокупный размер доплат, компенсаций и надбавок максимальным размером не ограничивается.

2.10. За несвоевременную окончательную обработку изделий, размер премии всем членам бригады уменьшается на 10%.

2.11. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его возложенным на него трудовым обязанностям размер премии может быть снижен до 50% или выплата не производится полностью, в зависимости от степени проступка, за месяц, в котором совершен проступок, на основании распоряжения начальника цеха.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации — рублях.

3.2. Зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс и окончательный расчет (основная часть). Аванс выдается 17-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет производится 2-го числа месяца, следующего за расчетным. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на следующий рабочий день, предшествующий этой дате.

3.3. Зарплата перечисляется в безналичном порядке на банковский счет, указанный работником. Выдача заработной платы наличными денежными средствами производится в исключительных случаях по распоряжению генерального директора организации. Выплата заработной платы наличными денежными средствами осуществляется в кассе организации, расположенной по адресу: 117246, г. Москва, ул. Голутвинская, дом 68, корпус № 29.

3.4. Не позднее двух дней с даты выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором отражаются все выплаты, начисленные за текущий месяц, произведенные с них удержания, и сумма, фактически выданная работнику. Форма расчетного листка утверждается генеральным директором организации. Ответственность за правильность и своевременность выдачи расчетного листка несет главный бухгалтер организации.

РАЗРАБОТАНА СИСТЕМА МЕР ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**БЛАГОДАРЮ ЗА
ВНИМАНИЕ!**

