Тема 2.6. Организация, нормирование и оплата труда

Готовые презентации по экономике предприятия

Нормирование труда -

определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение конкретного объема работ в конкретных организационно-технических условиях

- **Рабочее время** – установленная законодательством продолжительность рабочего дня (недели), в течение которой работник выполняет порученную ему работу

Рабочее время

Нормируемое РВ – связанное с выполнением задания

Ненормируемое РВ – внеплановые потери РВ ($ФРВ_{факт} < ФРВ_{план}$)

Нвр = Тпз + Топ + Тобсл + Тотд + Тпт

Нвр – норма времени для выполнения работы;

Тпз – подготовительно-заключительное время – время на подготовку к выполнению работы и на действия, связанные с ее окончанием;

Топ – оперативное время – время непосредственно для выполнения работы (в т.ч. основное время – затрачиваемое на преобразование предмета труда, и вспомогательное время – затрачиваемое на осуществление необходимых приемов (например, на установку и снятие детали со станка);

Тобсл – время обслуживания рабочего места – уход на рабочим местом и поддержание его в рабочем состоянии на протяжении смены (как правило, выражается в % от Топ);

Тотд – время на отдых и личные надобности (8-15 минут на смену);

Тпт – время перерывов по организационно-техническим причинам.

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сдельная

Повременная

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- ***Прямая сдельная***
- ***Сдельно-премиальная***
- ***Сдельно-прогрессивная***
- ***Косвенно-сдельная***
- ***Аккордная***
- ***Аккордно-премиальная***

- ***Простая повременная***
- ***Повременно-премиальная***
- ***Окладная***
- ***Контрактная***

- При **<u>сдельной форме ОТ</u>** размер заработной платы работника зависит от количества произведенных единиц продукции (услуг, работ) с учетом их качества, сложности и условий труда

- При **<u>повременной форме ОТ</u>** размер заработной платы работника определяется исходя из количества отработанного времени и уровня его квалификации

- **<u>Прямая сдельная</u> ($З_{раб}$)**:

Оплата за количество изготовленной продукции/услуг/работ (ВП) на основе установленных сдельных расценок с учетом квалификации работника ($Р_{ед}$):

$$З_{раб} = Р_{ед} * ВП$$

- **<u>Сдельно-премиальная</u> ($З'_{раб}$)**:

Помимо суммы сдельной заработной платы ($З_{раб}$) работникам начисляются премии (Пр) за конкретные объемы их производственной деятельности (за выполнение и перевыполнение норм):

$$З'_{раб} = З_{раб} + Пр \quad \textit{или} \quad З'_{раб} = З_{раб} * (1 + \%Пр/100)$$

- **<u>Сдельно-прогрессивная</u>**:

Оплата по прямым расценкам за произведенную продукцию в пределах установленной нормы, а продукция сверх нормы оплачивается по повышенным расценкам (но не выше 2-ной сдельной)

- **<u>Косвенно-сдельная</u>**:

Обычно применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство

Заработная плата вспомогательного рабочего ($З_{раб.вспом}$) зависит от количества продукции, произведенной основными рабочими, которых он обслуживает (ВП):

$$\mathbf{З_{раб.вспом} = Р_{ед.вспом} * ВП}$$

- **Аккордная**:

Размер заработка определяется до начала выполнения работы по действующим нормам и сдельным расценкам

Сдельная расценка устанавливается сразу на весь объем продукции (услуг, работ), который должен быть произведен в срок, независимо от количества работников, его производящих

- Если при аккордной системе за срочное или качественное выполнение работ выплачивается премия, то она называется **аккордно-премиальной** системой оплаты труда

Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работников и в более короткие сроки

- **<u>Простая повременная</u>**:

Заработная плата начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка

Заработная плата работника за месяц ($З_{раб}$) при установленной часовой тарифной ставке ($Т_ч$):

$$\mathbf{З_{раб} = Т_ч * ФРВ_{факт}}$$

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично

- **<u>Повременно-премиальная</u> ($З'_{раб}$)**:

Сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей:

$$З'_{раб} = (Т_ч * ФРВ_{факт}) + Пр$$

или

$$З'_{раб} = (Т_ч * ФРВ_{факт}) * (1 + \%Пр/100)$$

- **<u>Окладная</u>**:

Оплата труда производится по установленным должностным окладам. Система должностных окладов используется для служащих (руководителей, специалистов, служащих)

Должностной оклад — абсолютный размер заработной платы работника в месяц, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и категорией (уровнем квалификации)

Окладная система оплаты труда может предусматривать премирование за количественные и качественные показатели

- Оплата труда руководителей предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название **<u>контрактной</u>**

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) -

гарантированный государством наименьший размер оплаты труда за работу в течение месяца, ниже которого не может быть установлена оплата труда работника, отработавшего полностью определенную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности