



ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Нормирование труда, формы и системы заработной платы.

ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

- ❖ Нормирование труда
- ❖ 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.

ЗНАЧЕНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

- ❖ определение плановой трудоемкости изготовления отдельных деталей, узлов и изделия в целом;
- ❖ расчет необходимой численности работников, как по профессиям, так и по квалификации;
- ❖ оценку результатов труда, установление фондов заработной платы и материального поощрения;
- ❖ обоснование плана повышения производительности труда;
- ❖ расчет производственных программ цехов, участков, групп, отдельных рабочих мест;
- ❖ определение количества необходимого оборудования;
- ❖ оценку организационного уровня рабочих мест при проведении аттестации и разработке оптимальных вариантов их организации и обслуживания.

ОСНОВНЫЕ НОРМЫ ЗАТРАТ ЖИВОГО ТРУДА

- ❖ **Норма времени** – продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ.
- ❖ **Норма выработки** определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником за определенное время;
- ❖ **Норма обслуживания** – количество производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования), которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени.
- ❖ **Норма численности** определяет численность работников определенного профессионально - квалификационного состава, необходимых для выполнения данного объема работ.
- ❖ **Нормированное задание** устанавливает необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены бригадой за данный отрезок времени.

МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Для исследования трудового процесса целесообразно применять *хронометраж* (фиксируется длительность исследуемых элементов оперативного времени по конкретному виду продукции), *фотографии рабочего дня* (устанавливаются затраты времени на все виды работ и перерывы, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени), *фотохронометраж* (применяется для одновременного определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции).

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- ❖ принцип оплаты по затратам и результатам;
- ❖ принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;
- ❖ принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- ❖ принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

ФОРМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Повременная

Зарботная
плата за
отработанное
время

$$ЗП = T \times \text{чтс}$$

Сдельная

Зарботная
плата за
количество
продукции

$$ЗП = P_{\text{сд}} \times Q$$

УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ СДЕЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- ❖ Наличие количественных показателей работы;
- ❖ Труд поддается нормированию;
- ❖ Стимулирование количества производимой продукции;
- ❖ Наличие возможностей работника повлиять на количественные показатели работы;



УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПОВРЕМЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- ❖ Отсутствие количественных показателей работы;
- ❖ Труд не поддается нормированию;
- ❖ Стимулирование качества производимой продукции;
- ❖ Отсутствие возможностей работника повлиять на количественные показатели работы;

СИСТЕМЫ ПОВРЕМЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

❖ Повременная простая

$$ЗП = Т \times \text{чтс},$$

Где Т – отработанное время, час.

Чтс – часовая тарифная ставка, руб.

❖ Повременно-премиальная заработная плата

$$ЗП = Т \times \text{чтс} + \text{Премия}$$



СИСТЕМЫ СДЕЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- ❖ Сдельная простая;
- ❖ Сдельно-премиальная;
- ❖ Сдельно-прогрессивная;
- ❖ Сдельно-косвенная;
- ❖ Аккордная.

ФОРМУЛА РАСЧЕТА СДЕЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

❖ ЗП сдельная простая

$$\text{ЗП} = Q \times \text{Р сд.}$$

Где Q – количество произведенной продукции

Р сд – сдельная расценка (плата за единицу продукции)

$$\text{Р сд} = \text{чтс} \times \text{Н времени}$$

$$\text{Р сд} = \text{чтс} / \text{Н выработки}$$

ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА СИСТЕМ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

❖ ЗП сдельно – прогрессивная

$$ЗП = (Q \times R_{сд}) + (Q^* \times R_{сд}^*),$$

Где Q – количество продукции в пределах плана

R_{сд} – сдельная расценка простая

Q* – количество продукции сверх плана

R_{сд}* – повышенная расценка

ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

❖ ЗП сдельно-косвенная

$$\text{ЗП} = Q_{\text{осн}} \times \text{Рсд к},$$

Где $Q_{\text{осн}}$ – количество продукции, выработанное основным рабочим

Рсд к – сдельная расценка косвенного (вспомогательного) рабочего.

$$\text{Рсд к} = \text{чтс к} \times N_{\text{времени осн.}}$$

$$\text{Рсд к} = \text{чтс к} / N_{\text{выработки осн.}}$$

АККОРДНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

❖ *аккордная* – форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения.

Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тарифная система включает следующие элементы:

- ❖ тарифную ставку;
- ❖ тарифную сетку;
- ❖ тарифные коэффициенты;
- ❖ тарифно-квалификационные справочники.

БЕСТАРИФНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.