

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
($\PhiРВ_{\text{факт}} < \PhiРВ_{\text{план}}$)


$$\mathbf{Нвр} = Тпз + Топ + Тобсл + Тотд + Тпт$$

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 рабочем месте 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 сдельной форме ОТ размер заработной платы работника зависит от количества произведенных единиц продукции (услуг, работ) с учетом их качества, сложности и условий труда
- При повременной форме ОТ размер заработной платы работника определяется исходя из количества отработанного времени и уровня его квалификации



- **Прямая сдельная** ($Z_{\text{раб}}$):

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

$$Z_{\text{раб}} = P_{\text{ед}} * \text{ВП}$$

- **Сдельно-премиальная** ($Z'_{\text{раб}}$):

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

$$Z'_{\text{раб}} = Z_{\text{раб}} + Pr \quad \text{или} \quad Z'_{\text{раб}} = Z_{\text{раб}} * (1 + \%Pr/100)$$

- **Сдельно-прогрессивная:**

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)



- Косвенно-сдельная:

Обычно применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство

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

$$Z_{\text{раб.вспом}} = P_{\text{ед.вспом}} * \text{ВП}$$



- **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



- Простая повременная:

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 ($Z_{\text{раб}}$) при установленной часовой тарифной ставке ($T_{\text{ч}}$):

$$Z_{\text{раб}} = T_{\text{ч}} * \text{ФРВ}_{\text{факт}}$$

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично



- Повременно-премиальная ($Z'_{\text{раб}}$):

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

$$Z'_{\text{раб}} = (T_{\text{ч}} * \text{ФРВ}_{\text{факт}}) + \text{Пр}$$

ИЛИ

$$Z'_{\text{раб}} = (T_{\text{ч}} * \text{ФРВ}_{\text{факт}}) * (1 + \% \text{Пр} / 100)$$



- **Окладная:**

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 **контрактной**

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*