

КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ



**ТЕМА: «Персонал предприятия и формы  
оплаты труда»**

трудоспособная часть населения страны, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и оказания услуг, а так же люди, занятые и не занятые в экономике, но желающие и способные трудиться.



весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и не квалифицированных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

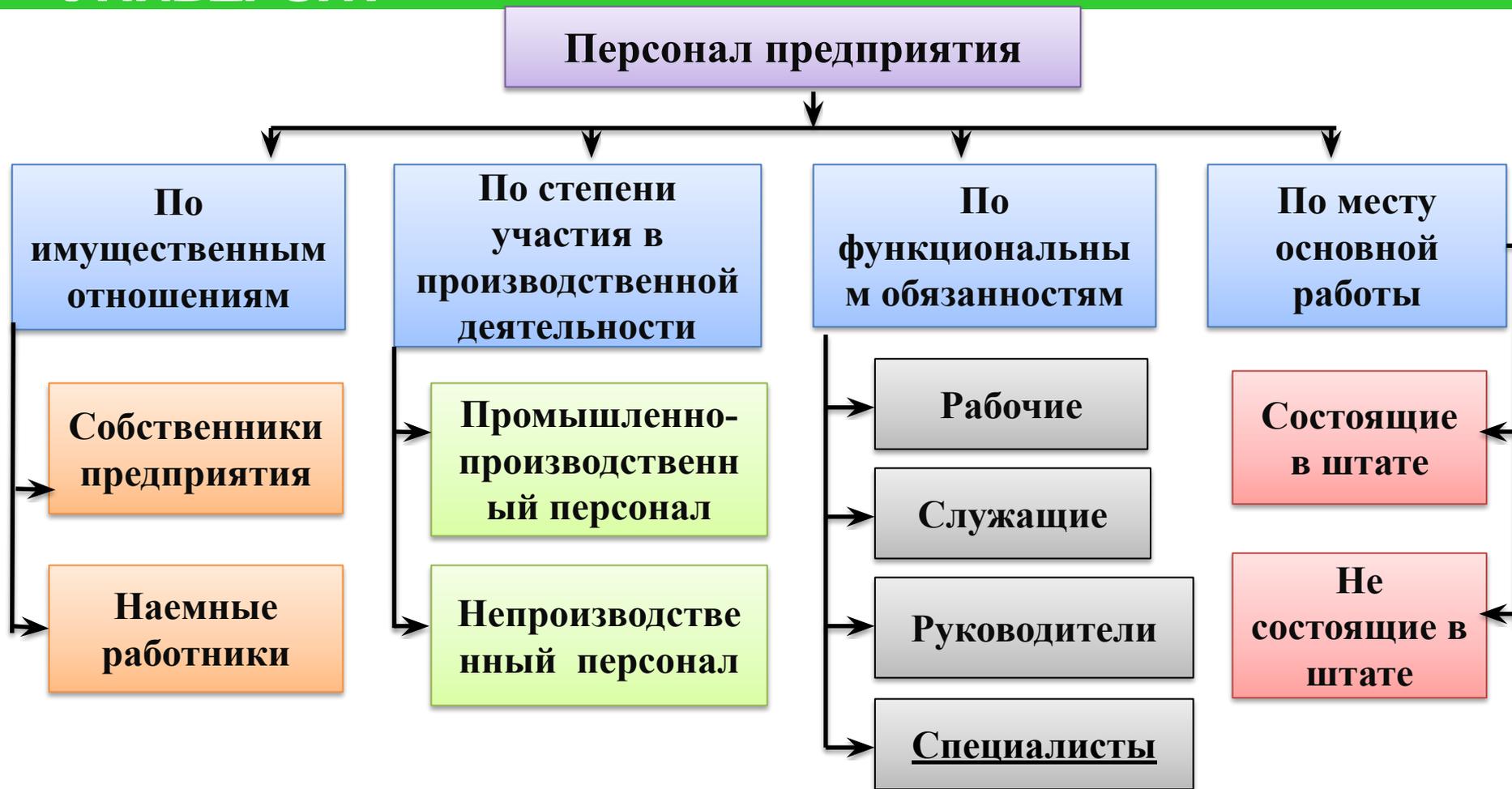
Основными характеристиками персонала являются **численность** и **структура персонала**



**СТРУКТУРА персонала** – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий.

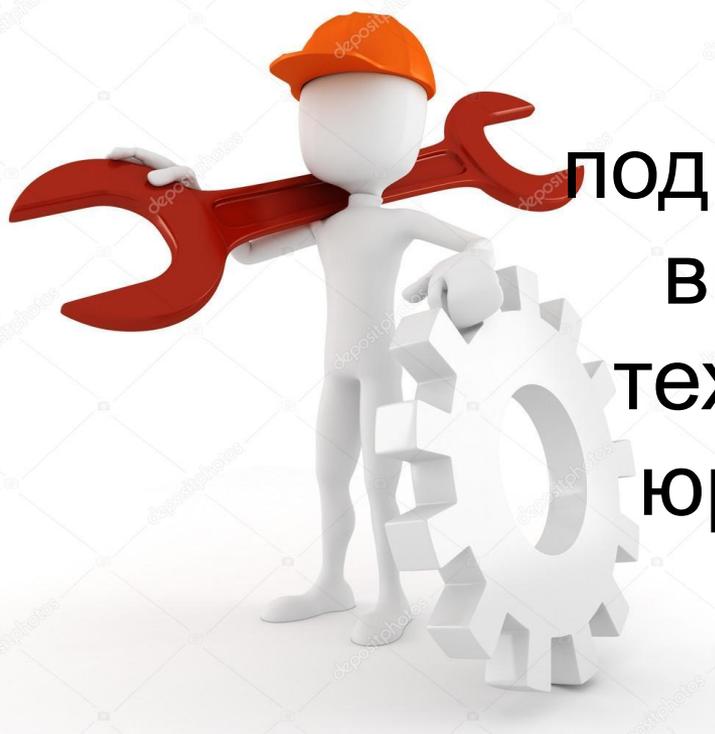
Весь производственный персонал подразделяют на две основные группы – рабочие и служащие. При этом в группе служащие выделяют такие категории работников, как руководители, специалисты и собственно служащие.





лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. В зависимости от выполняемых функций они подразделяются на руководителей высшего, среднего и низового звеньев (директор, его заместители, главные специалисты).





Лица, занятые в функциональных подразделениях предприятия и выполняющие инженерно-технические, экономические, юридические и другие виды работ.

лица, осуществляющие подготовку  
и оформление документации,  
ведущие учет, осуществляющие  
контроль, хозяйственное  
обслуживание  
и делопроизводство.



самая многочисленная категория работников, которые непосредственно участвуют в производстве продукции, а также занятые ремонтом и обслуживанием оборудования, транспортировкой готовой продукции и т.п.



предусматривает разделение по профессиям, специальностям и по квалификации.

**Профессия** определяется комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, требующихся для деятельности в определенной области хозяйствования.



**Специальность** присуща отдельным направлениям в рамках профессии.

**Квалификация** определяет уровень подготовки, позволяющей выполнять работы разной степени сложности или в разных по сложности условиях.



Для оценки  
количественного состава  
персонала предприятия  
применяются показатели -  
списочной,  
-явочной  
- среднесписочной  
численности работников.



предусматривает учет всех работников на определенную дату с включением тех, с кем в этот день был оформлен или расторгнут трудовой договор.



определяется по данным табельного учета списочного состава в определенный день, ежедневно, включая и находящихся в командировке работников



устанавливается за определенный отрезок времени (месяц, квартал, год) на основе данных табельного учета.





совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций.



кадровое состояние в определенный момент времени или изменения состояния за некоторый период определяют с использованием различных коэффициентов:



Коэффициент приема кадров ( $K_{п}$ ) выражает отношение числа работников ( $P_{п}$ ), принятых за период, к среднесписочной численности за этот период ( $P_{сп}$ ):

$$K_n = \frac{P_n}{P_{сн}}$$



## Коэффициент выбытия кадров

( $K_B$ ) показывает отношение числа работников ( $P_B$ ), выбывших по всем причинам за период, к среднесписочной численности за этот период:



$$K_B = \frac{P_B}{P_{сн}}$$

Коэффициент текучести кадров (К<sub>Т</sub>), в отличие от коэффициента выбытия (К<sub>В</sub>), учитывает увольнение числа работников только по причинам собственного желания и нарушения трудовой дисциплины (Р<sub>с</sub>):

$$K_T = \frac{P_c}{P_{СП}}$$



## Коэффициент постоянства кадров ( $K_{\Pi}$ ),

определяется отношением числа работников, отработавших весь отчетный период ( $P_0$ ), к числу работников на конец отчетного периода ( $P_K$ ):

$$K_{\Pi} = \frac{P_0}{P_K}$$



вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.



□ ОБЕСПЕЧИВАЕТ ВОССТАНОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА;

□ ВЫЗЫВАЕТ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РЕЗУЛЬТАТАХ ТРУДА;

□ СЛУЖИТ МЕРОЙ ВКЛАДА РАБОТНИКА В РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ПРЕДПРИЯТИЯ;

□ СПОСОБСТВУЕТ РАЦИОНАЛЬНОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МЕЖДУ ВИДАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;

□ ПОДДЕРЖИВАЕТ ТРЕБУЕМОЕ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИКИ СООТНОШЕНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

- ❖ соотношение спроса и предложение на рынке труда;
- ❖ эффективность государственного и коллективно-договорного регулирования оплаты труда;
- ❖ стоимость жизни в регионе и стране;
- ❖ квалификация и профессия работника;
- ❖ степень использования достижений науки и техники и динамика производительности труда на предприятии;
- ❖ финансовое положение предприятия.



## **Основная заработная плата**

включает ту часть вознаграждения за труд, которая носит достаточно постоянный характер и определяется устойчивыми нормативными положениями, представленными тарифной системой, штатным расписанием, положениями законодательства.

## **Дополнительная заработная плата**

представляет собой совокупность выплат сверх основной заработной платы.



это совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда, исходя из различий в сложности выполняемых работ и условий труда, интенсивности и характера труда.



В соответствии с Трудовым кодексом РФ тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

фиксированный размер  
оплаты труда работника за  
выполнение нормы труда  
определенной сложности  
(квалификации) за единицу  
времени без учета  
компенсационных,  
стимулирующих и  
социальных выплат.



фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат





совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

величина, отражающая сложность труда и  
уровень квалификации работника.



## Квалификационный разряд

величина, отражающая  
уровень  
профессиональной  
подготовки работника.



отнесение видов  
труда к тарифным  
разрядам или  
квалификационным  
категориям в  
зависимости от  
сложности труда.





Сущность **сдельной формы оплаты труда** состоит в учете количества единиц произведенной продукции или объема выполненной работы с обязательной оценкой качества. Определяется умножением объема работ на соответствующую расценку, оплату труда за единицу продукции.



**Прямая сдельная** система оплаты труда предусматривает расчет оплаты труда по неизменной сдельной расценке, определяющей размер оплаты за единицу продукции, путем умножения ее на количество изготовленной продукции.

Используются индивидуальные сдельные расценки, когда работа выполняется одним лицом, и коллективные сдельные расценки, если в производственном процессе участвует звено или бригада.

При участии в работе группы исполнителей заработок распределяется с учетом их квалификационных характеристик или по коэффициенту трудового участия.



Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает расчет заработка по прямым сдельным расценкам и выплату премии в соответствии с показателями премирования. При этом должны быть установлены условия, включающие количественные и качественные показатели. Обычно учитываются: возможности превышения объема производства, изготовление продукции без дефектов с повышением сортности, экономия материалов, инструмента, вспомогательных элементов, исключение брака.

Считается целесообразным, чтобы число условий было ограничено двумя-тремя позициями и чтобы они поддавались очевидному контролю.

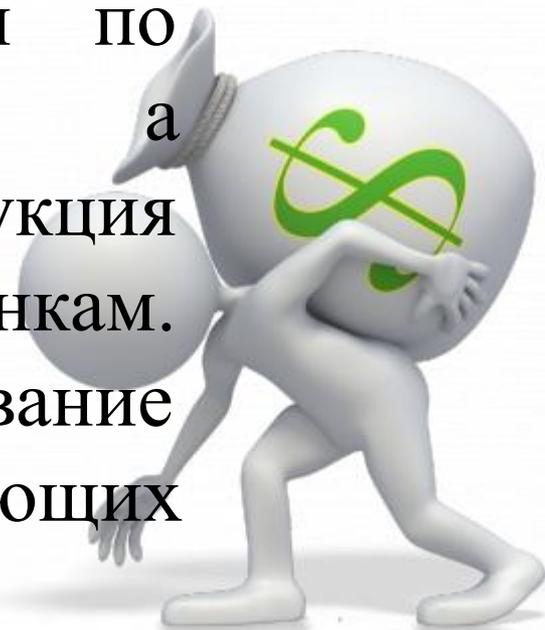


**Аккордная** система оплаты труда предусматривает определение общей суммы заработка до начала выполнения работ по действующим нормам и расценкам. Сдельная расценка устанавливается сразу на весь объем работ, которые должны быть выполнены в срок.

При аккордной системе оплаты труда могут выплачиваться премии за срочное или качественное выполнение работ.



При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда объем работы в пределах установленной нормы оплачивается по прямым сдельным расценкам, а дополнительно произведенная продукция оплачивается по повышенным расценкам. При этом возможно использование прогрессивной шкалы повышающих коэффициентов.



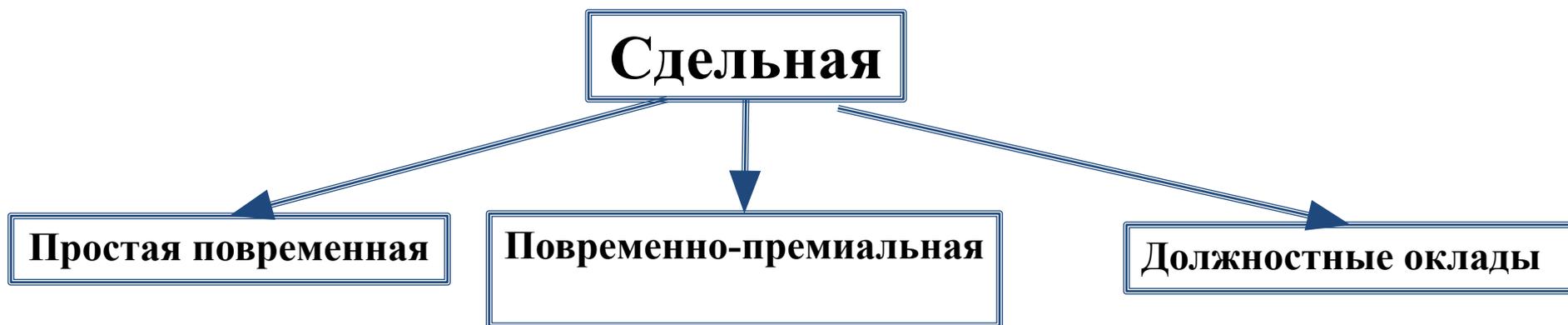
**Косвенная сдельная система** применяется при оплате труда вспомогательных рабочих, обслуживающих бригады, выполняющих основные работы. Вспомогательные рабочие, выполняющие ремонтные работы, рабочие внутрицехового транспорта и др. получают заработную плату с учетом перевыполнения заданий работниками (звеньями, бригадами), которых они обслуживают.

Таким образом, устанавливается прямая связь с достижением результатов на обслуживаемых рабочих местах, что побуждает вспомогательных рабочих создавать наиболее благоприятные условия выполнения основных работ.



Форма **повременной оплаты труда** предусматривает учет фактически отработанного времени, квалификацию работника и применение соответствующих ставок.

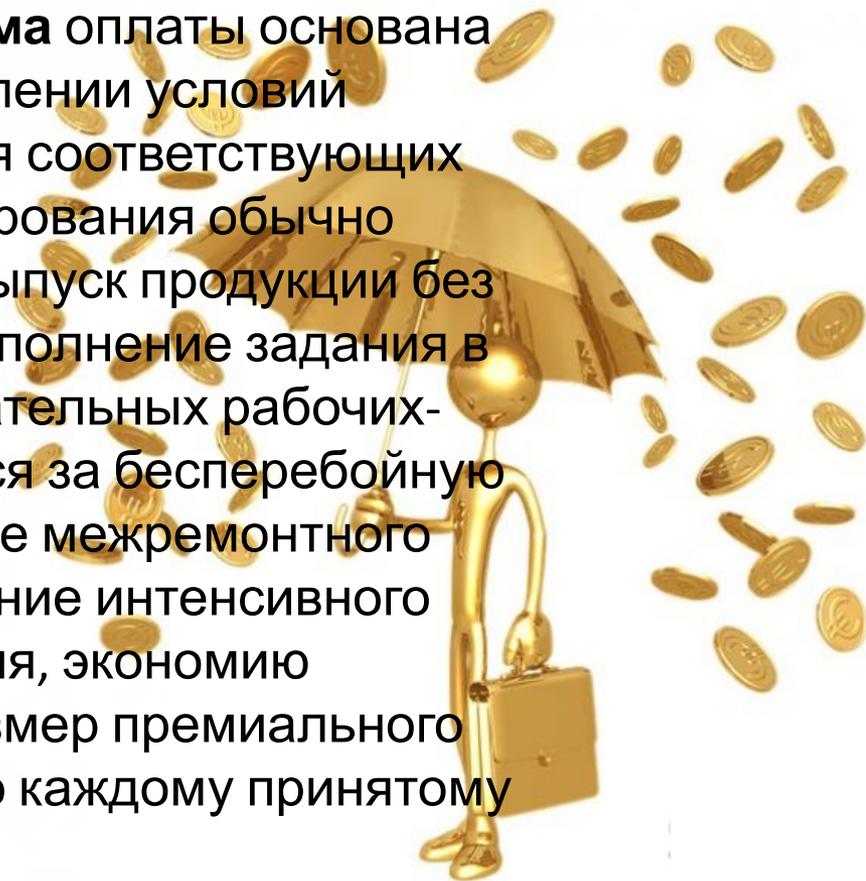
**Повременная форма** оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда.



**Простая повременная** система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы с учетом отработанного времени и тарифной ставки в соответствии с присвоенным рабочему разрядом. Количество отработанного времени определяется по табелю учета рабочего времени за все дни работы в месяце.



**Повременно-премиальная система** оплаты основана на предварительном установлении условий премирования и учете выполнения соответствующих показателей. Условиями премирования обычно считаются для основных рабочих выпуск продукции без дефектов, требуемого качества, выполнение задания в требуемом объеме. Для вспомогательных рабочих-повременщиков премии начисляются за бесперебойную работу оборудования, увеличение межремонтного периода эксплуатации, обеспечение интенсивного использования оборудования, экономию вспомогательных материалов. Размер премиального вознаграждения устанавливается по каждому принятому показателю.



Разновидностью повременной оплаты труда является **система должностных окладов**. Она распространяется на административно-управленческий персонал – руководителей, специалистов, служащих. Должностной оклад представляет собой размер месячной заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью и предусмотренный штатным расписанием. Месячный оклад каждой категории работника может быть дифференцирован в соответствии с положением о профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, ученой степени и т.



Д.



**Смешанная форма оплаты  
труда**  
сочетает в себе  
характеристики, присущие  
сдельной и повременной  
формам, с использованием  
достоинств каждой из них.

