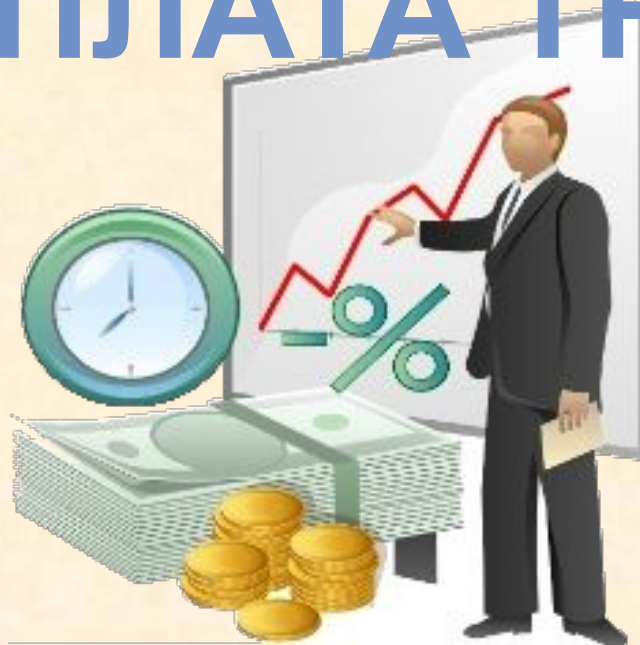


ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ОПЛАТА ТРУДА



Производительность труда

измеряется сопоставлением результатов труда в виде объема произведенной продукции с затратами труда.

**ВЫРАБОТКА
ПРОДУКЦИИ**

*универсальный
показатель*

$$= \frac{Q \text{ — объем производимой продукции}}{T \text{ — затраты рабочего времени}}$$

методы определения выработки

в зависимости от единицы измерения объема

**натуральн
ый**

**СТОИМОСТНО
й**

**трудо
вой**

Натуральный метод



Выработка_{нат.} = (ВП в натуральных измерителях (тонны, метры, штуки и т.д.))
затраты рабочего времени

Преимущество: непосредственная сравнимость показателей производительности труда

Недостаток: метод может применяться в монопродуктовых производствах; метод применяется редко, на отдельных рабочих местах.

СТОИМОСТНОЙ Метод



Выработка_{ст.} = произведенная продукция (в денежном выражении)
затраты рабочего времени

Преимущество: метод универсальный.

Недостаток: цена искажает уровень производительности труда

Трудовой

Метод **Выработка** _{тр.} = объем работы за единицу времени
затраты рабочего времени



Преимущества: 1. Метод напрямую связан с экономической сущностью производительности труда;
2. Метод может использоваться на предприятиях производящих множество видов продукции.

Недостатки: сложность использования (для его применения нужно знать нормативы времени на изготовления одной единицы продукта, для каждого из видов работ, что не всегда возможно).



*В зависимости от того, в каких единицах выражены затраты рабочего времени (количество отработанных человеко-часов, человеко-дней, среднесуточной численности промышленно-производственного персонала) **выработка часовая, дневная, выработка на одного работника***

$$\text{ТРУДОЕМКОСТЬ} = \frac{T - \text{затраты рабочего времени}}{Q - \text{объем производимой продукции}}$$

преимущества перед показателем выработки:

- ❖ **устанавливает прямую зависимость** между объемом производства и трудовыми затратами;
- ❖ **исключает влияние** на показатель производительности труда изменений в номенклатуре продукции, объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства и т. п.

Создается **возможность взаимной увязки показателей** на всех стадиях, участках производства. Трудоемкость позволяет органически связать проблему измерения производительности труда с выявлением **резервов ее роста**

В зависимости от состава трудовых затрат, их роли в процессе производства учитываются следующие

ВИДЫ ТРУДОЕМКОСТИ:

- технологическая трудоемкость обслуживания производства;
- производственная трудоемкость;
- трудоемкость управления производством.

По объему исчисления:

- трудоемкость на операцию;
 - трудоемкость на изделие;
- трудоемкость на партию, на валовую продукцию, на товарную продукцию.

По характеру и назначению затрат:

- нормированная трудоемкость;
- фактическая трудоемкость;
- плановая

По месту приложения труда:

- заводская трудоемкость;
 - цеховая трудоемкость;
- участковая трудоемкость;
 - бригадная трудоемкость;
- трудоемкость рабочего места.

Организация труда

Средства труда
(основные фонды)



Предметы труда
(сырье, материалы
и т.п.)



Трудовые ресурсы

Процесс
производства (или
торгово-
технологичес-
кий процесс)



регионально-
экономические и
экономико-географические



факторы
структурны
х сдвигов



факторы
ускорения
НТП

Факторы роста производительнос ти труда

социальные
факторы.

организационны
е факторы



Основные направления организации труда

- разработка и внедрение рациональных форм организации труда;
- организация подготовки, подбора и повышения квалификации персонала;
- организация и обслуживание рабочих мест;
- **нормирование труда;**
- улучшение условий труда

Нормирование труда обеспечивает:

- определение плановой трудоемкости;
- расчет необходимой численности (по профессиям и по квалификациям);
- оценку результатов труда;
- обоснование плана повышения производительности труда;
- оценку организационного уровня рабочих мест при проведении их аттестации.

Виды норм:

- Норма времени: $= t(\text{осн.}) + t(\text{вспом.}) + t(\text{обсл. раб. места}) + t(\text{отдых}) + t(\text{перерывы}) + t(\text{подг-закл. время})$
- Норма выработки: $= \frac{\text{Действ. фонд рабочего времени, ч}}{\text{Установленная норма времени на ед. продукции, ч}}$
- Норма обслуживания: $= \frac{\text{Действ. фонд рабочего времени, ч}}{\text{Установленная норма времени на обслуживание ед. оборудования, ч}}$
- Норма управляемости
- Норма численности

Методы нормирования труда:

Аналитический
метод

Проводится
глубокое
исследование
трудоого процесса
с его детализацией

Суммарные методы
(опытно-
статистический)

Не проводится
анализ конкретного
трудоого процесса

**Связанные
понятия:**

хронометраж

Фотография
рабочего дня

Вопрос 3.
Формы и системы
оплаты труда

Мотивационная «лестница» «Маккинси» (4 ступени мотивации)

! *внешние* → **вознаграждения** ← *внутренние*

↑
Возможность ощутить успех
каждым сотрудником

↑
Уверенность каждого сотрудника в
своей способности решить
поставленные перед ним задачи

↑
Идентификация сотрудника с
конкретными задачами

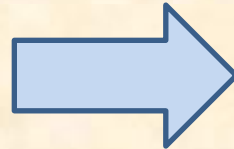
↑
Каждый сотрудник должен
идентифицировать себя с предприятием и его
целями

Материальное стимулирование

Заработная плата

Денежные премии

Система участия
работников в
прибыли
предприятия



функции:

- воспроизводственная
- стимулирующая
- социальная
- учетная

Организация оплаты

✓ **фонды оплаты труда**

(оклады, премии, доплаты, надбавки и пр.)

✓ **формы и системы оплаты
труда**

✓ **коллективные договоры**

Администрация

Труд.
коллективы

✓ **тарифная система
организации оплаты труда**

Заработная плата – вознаграждение в денежной или натуральной форме, получаемое работником за труд

Два аспекта экономической категории «заработная плата»:

- Элемент дохода **наемного работника**
- Плата за купленный трудовой ресурс **для работодателя**

Основные принципы организации оплаты труда:

- 1. учет размера **МРОТ**, установленной государством
(в СПб с 01.07.17 – 16 000 руб.; *Федеральный уровень 7 800 руб.*)
- 2. осуществление оплаты **по конечным результатам** труда в зависимости от количества и качества труда
- 3. систематическое **повышение реальной з/пл**, т. е. превышение темпов роста номинальной з/пл над темпами инфляции
- 4. **превышение темпов роста пр. труда** над темпами роста з/пл

Тарифная система организации оплаты труда

Цель – дифференциация оплаты труда по отраслям и категориям работников, выполняющих работы различной сложности.

Принципы:

- минимальная ставка оплаты труда (**первого разряда**) как основа для расчета остальных ставок – **устанавливается на законодательном уровне**
- ставки первого разряда дифференцированы по тарифообразующим факторам (видам работ, условиям труда) – **вертикаль ставок первого разряда**;
- тарифные ставки по разрядам дифференцированы по сложности выполняемых или работ (квалификации) – **горизонталь ставок (тарифная сетка)**;
- существуют тарифно-квалификационные справочники (или собственные, или **ЕТКС**)

Тарифная сетка (примеры).

Отраслевая единая тарифная сетка по оплате труда работников, занятых

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Рабочие	1.0	1.35	1.60	1.82	2.00	2,14	2.35	2.55	2.80	3.08	
Рабочие, связанные с движением поездов, ремонт подвижного состава и обслуживанием технических средств	1.2	1.62	1.92	2.18	2.40	2.56	2.82	3.07	3.36	3.68	
Служащие		1.62	1.92	2.18	2.45	2.65	2.95	3.20			
Специалисты: структурных подразделений; отделений железных дорог;			2.00	2.27	2.55	2.76	3.07	3.33	3.50	3.82	4.30
управлений железных дорог				2.38	2.68	2.89	3.22	3.49	3.68	4.01	4.52
Руководители: структурных подразделений; отделений железных дорог;				2.50	2.81	3.04	3.38	3.67	3.86	4.21	4.75
управлений железных дорог						3.22	3.57	3.85	4.06	4.42	4.99
							3.75	4.04	4.26	4.64	5.24
							3.93	4.24	4.47	4.87	5.50

Цель: установить зависимость
величины заработной платы от
количества и качества затраченного
труда с помощью, соотв.,
количественных и качественных
• Форма оплаты труда- это тот или
показателей.

иной класс систем оплаты труда,
сгруппированных по признаку
основного показателя учета
результатов труда

- Система оплаты труда –
совокупность правил определения

Формы и системы оплаты труда

Форма:
повременная

Форма: сдельная

Система
Простая
поврем
енная

Система
Поврем
енно-
премиа
льная

Система
Прямая
сдельна
я

Система
Сдельн
о-
премиа
льная

Система
Сдельн
о-
прогрес
сивная

Система
аккордн
ая

Повременная форма – з/плата зависит от количества фактически затраченного (отработанного времени) с учетом квалификации и условий труда

Система **простая повременная** – з/плата начисляется по тарифной ставке за отработанное время.

Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка (оклад).

З/плата простая повременная (руб)	=	Тарифная ставка (час, день)	*	Кол-во отработанного t
---	---	-----------------------------------	---	---------------------------

Система повременно-премиальная

-

это сочетание простой повременной оплаты труда + премирование за выполнение количественных и качественных показателей (в соответствии с условиями «Положения о премировании»)

Пример. (повременно-премиальная система)

Начислить работнику, работающему на **повременно-премиальной системе**, заработную плату за месяц.

Должностной оклад работника — 2680 д. ед. Он отработал 20 дней из 24 рабочих дней.

Установленный размер премии — 35% базового заработка.

Сдельная форма – применяется когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда через установление норм выработки, норм времени.

Оплата осуществляется **по сдельным расценкам** в соответствии с количеством произведенного (реализованного) продукта

Сдельная расценка за единицу продукта	=	Часовая тарифная <u>ставка</u> (руб.)
		Норма выработки за час (единиц продукта)

Система: Прямая сдельная – труд оплачивается по сдельным расценкам за количество произведенной продукции/произведенных операций/ реализованного товара

Применяется там, где труд работника **нормируется**, на первый план выдвигается **задача увеличения объемом производства/продаж**

З/плата сдельная (руб)	=	Сдельная расценка	*	Кол-во произведенной продукции/проданных товаров
-------------------------------	----------	--------------------------	----------	---

Пример. (прямая сдельная заработная плата)

Определить сдельный заработок рабочего за месяц, если известно, что индивидуальная **сдельная** расценка составляет 6,91 д.ед. за 100 ед. деталей. Фактический объем работы за месяц — 40 тыс. ед. деталей.

Система: **сдельно-премиальная** – сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия

- **Премия** выплачивается за выполнение и перевыполнение **количественных** показателей работы; за **качество** обслуживания, за отсутствие рекламаций и т.п.

З/плата сдельно- премиальная (руб)	=	Сдельный заработок	+	Премия
---	----------	-------------------------------	----------	---------------

Пример. (сдельно-премиальная система заработной платы)

Определить заработную плату кондитера столовой, труд которого оплачивается **сдельно-премиально**.

В цехе для кондитера применяется сдельная расценка 70 д. ед. за 100 кг произведенных изделий. Фактически работником за месяц произведено 3,2 т кондитерских изделий, что означает выполнение плана на 104%. За это работнику выплачивается премия в размере 18%.

Система: **сдельно-прогрессивная –
применяется, когда требуется
стимулировать быстрый рост выпуска или
объема продаж (на новом предприятии или
на новом рынке)**

З/плата **начисляется по схеме:**

- **А) за объем работы **в пределах трудовой нормы** – по стабильной расценке;**
- **Б) за объем работы, **превышающий нормы** выработки – по повышенным расценкам**

Пример. (сдельно-прогрессивная система заработной платы)

Определить сдельный заработок работника, находящегося на **сдельно-прогрессивной** заработной плате.

Норма выработки работника — 100 ед. продукции в смену. Сдельная расценка за единицу продукции составляет:

- а) 20 д. ед. при выполнении нормы;
- б) 22 д. ед. при превышении нормы выработки.

Работник произвел за смену 140 ед. продукции.

Система **аккордная** – совокупный заработок определяют :

- за определенный объем работ
- выполняемых в установленные сроки
- работы д.б. соответствующего качества

В основном это оплата труда работников, **не состоящих в штате** предприятия.

Аккордная оплата труда стимулирует выполнение комплекса работ **с меньшей численностью** работающих и в более короткие сроки.

В понятие «система оплаты труда» входят также **доплаты и надбавки**

**Доплаты,
связанные с
режимом
работы**

- За работу в ночное время (40%, 22.00–06.00)
- За работу в праздн. и выходные (2-ной размер)
- За сверхурочную работу (первые 2 часа – в размере 1,5; последующие часы– 2-ной размер за каждый час)

**Надбавки,
связанные с
условиями
труда**

- За работу во вредных и опасных условиях труда и на тяжелых работах

**Стимулирующие
надбавки**

- За совмещение профессий
- За расширение зон обслуживания
- За выслугу лет
- За квалификационный разряд
- За знание иностранного языка и пр.

Выводы по теме:

1. **Рациональная организация труда** – это основа для эффективного использования всех экономических ресурсов предприятия.
2. **Производительность труда** - результат сопоставления результатов труда (в виде объемов реализованной или выпущенной продукции) с затратами труда.
3. **Формы и системы оплаты труда** – поиск наиболее объективного принципа стимулирования роста производительности труда.