



**Экономика труда на  
железнодорожном  
транспорте.  
Эффективность  
использования трудовых  
ресурсов**

# Вопросы по теме

1. Трудовые ресурсы железнодорожного транспорта и их характеристика. Организация труда работников железнодорожного транспорта и её особенности;
2. Планирование труда;
3. Показатели оценки движения и качественного состава кадров, их сущность и методика определения;
4. Производительность труда на железнодорожном транспорте: понятие, методика расчета и планирования;
5. Сущность заработной платы, ее функции и планирование;
6. Формы и системы оплаты труда, их содержание и область применения;
7. Тарифная система организации оплаты труда

# 1. Трудовые ресурсы железнодорожного транспорта и их характеристика. Организация труда работников железнодорожного транспорта и её особенности

В составе основных факторов производства, определяющих эффективность хозяйственной деятельности, выделяют трудовые ресурсы.

*Факторы, определяющие наличие трудовых ресурсов на железнодорожном транспорте:*

- Численность населения Республики Беларусь;
- Доля активного населения страны;
- Возможность подготовки кадров для железнодорожного транспорта.

Численность населения Республики Беларусь в 2016 г. составила 9499,6 тыс. человек, в том числе по областям приведена в таблице на следующем слайде:

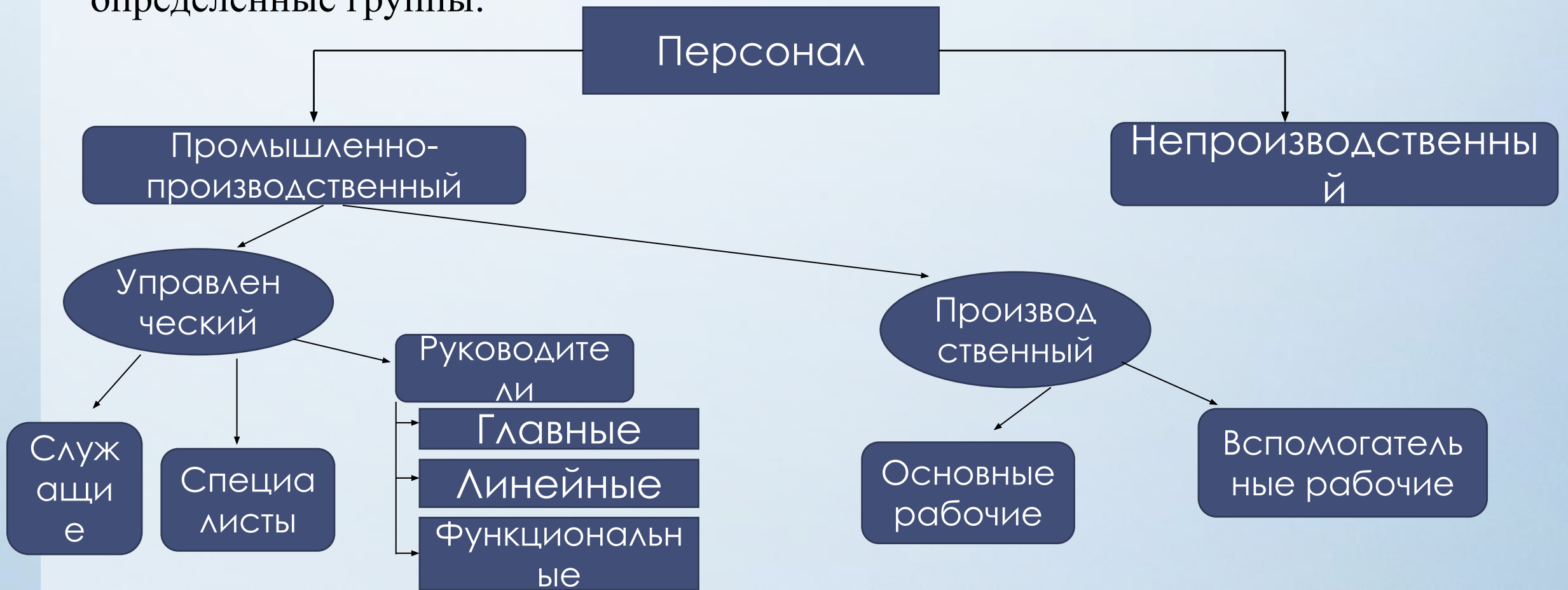


# Численность населения РБ в 2016г.

	Все население			Городское население			Сельское население		
	мужчины и женщины	мужчины	женщины	мужчины и женщины	мужчины	женщины	мужчины и женщины	мужчины	женщины
<b>Республика Беларусь</b>	9 499,6	4 415,8	5 083,8	7 325,0	3 380,2	3 944,8	2 155,9	1 029,1	1 126,8
<b>Брестская</b>	1 388,9	652,2	736,7	963,5	448,8	514,7	425,4	203,4	222,0
<b>Витебская</b>	1 198,5	553,5	645,0	915,4	417,1	498,3	283,1	136,4	146,7
<b>Гомельская</b>	1 424,0	662,3	761,7	1 087,1	502,2	584,9	336,9	160,1	176,8
<b>Гродненская</b>	1 052,6	490,1	562,5	774,6	358,8	415,8	278,0	131,3	146,7
<b>г. Минск</b>	1 938,2	883,7	1 054,5	1 938,2	883,7	1 054,5			
<b>Минская</b>	1 407,9	664,7	743,2	799,8	373,8	426,0	608,1	290,9	317,2
<b>Могилевская</b>	1 070,8	502,8	568,0	846,4	395,8	450,6	224,4	107,0	117,4

**Персонал** – работники, обладающие знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения возложенных на них функций в соответствии с целями организации.

Как правило, каждый хозяйствующий субъект имеет определенный персонал, который в зависимости от выполняемых функций, может быть разделен на определенные группы:



Важным направлением классификации работников предприятия является распределение их по профессиям, специальностям и квалификации.

**Профессия** характеризует род (вид) трудовой деятельности, для выполнения которой от исполнителя требуются определенные знания, подготовка и практические навыки. Как правило, профессия имеет отраслевую принадлежность и отражает особенности технологии изготовления соответствующей продукции и специфические условия труда в данной отрасли.

**Специальность** выделяется в пределах профессии. Она характеризует относительно узкий вид работ, требующий от исполнителя глубоких знаний в ограниченной области.

В отличие от профессий и специальностей, отражающих область приложения труда, **квалификация** характеризует степень профессиональной подготовленности работника к выполнению конкретного вида работ, определяемую по совокупности его знаний, умений и навыков. Уровень квалификации работников отражает степень овладения ими своей профессией и специальностью. *Внешней формой уровня квалификации является тарифный разряд.*



Организация труда на предприятии представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы: расстановку исполнителей в процессе производства, разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест, нормирование и стимулирование труда.

Три главные задачи организации труда:

**Экономическая** – предполагает ускорение темпов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочей силы и более полного использования производственных фондов, а также предметов труда;

**Психофизиологическая** – предполагает соблюдение наиболее благоприятных производственных условий, обеспечивающих сохранение в процессе труда здоровья и работоспособности человека;

**Социальная**, – направлена на обеспечение условий для всестороннего и гармоничного развития личности, повышения степени содержательности и привлекательности труда.



# Особенности организации труда на железнодорожном транспорте:

- круглосуточная работа по сменным или скользящим графикам, несовпадение дней отдыха с субботой и воскресеньем;
- воздействие природно-климатических факторов при выполнении работ на открытом воздухе;

- работа на движущихся объектах;
- повышенные физические нагрузки, частые переходы в рабочем положении;
- наличие элементов повышенной опасности: движение подвижного состава под напряжением, повышенная температура и вибрация;



- повышенная температура и вибрация;
- большие грузки, большие расстояния в рабочей позе;
- наличие элементов повышенной опасности в зоне электрического поля (электрический ток, электрическое поле и т.д.).



Труд работников железной дороги организуется с учетом особенностей производственной деятельности и необходимостью наличия в структуре отраслевых хозяйств: локомотивного, вагонного, пути, перевозок, и т.д. В каждом хозяйстве выполняются конкретные технологические операции, обеспечивающие процессы перевозки грузов и пассажиров.

Производственные процессы каждого отраслевого хозяйства взаимосвязаны, и, следовательно, трудовые процессы должны быть согласованы и выполняться комплексно. Согласование производственных процессов достигается на базе графика движения поездов.

Основные направления совершенствования организации труда являются:

- разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
- улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- рационализация трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда;
- совершенствование нормирования труда;
- совершенствование форм и методов материального и морального стимулирования труда;
- улучшение условий труда.

**Организация труда предусматривает укрепление трудовой дисциплины. На железнодорожном транспорте очень важно четко выполнять действующие правила и инструкции.**

## 2. Планирование труда

План по труду содержит такие показатели, как производительность труда, численность работников, фонд оплаты труда и среднемесячная заработная плата.

При действующей системе планирования разработка плана по труду производится на основе установленного вышестоящей организацией лимита фонда заработной платы, численности работников по перевозкам и заданного процента роста производительности труда на перевозках.

Лимит численности работников по перевозкам отделениям железных дорог устанавливается Управлением железной дороги, а структурным подразделениям (линейным предприятиям) – отделениями железных дорог. При этом учитываются факторы, снижающие численность работников (введение новых технических средств, ресурсосберегающей технологии, улучшение технологий, улучшение эксплуатационных показателей и др.), и факторы, которые увеличивают потребность в контингенте (вновь вводимые производственные объекты и производственные мощности).

# Расчет численности

Потребность в персонале подразделения железной дороги зависит от планируемых объемов перевозок (производства), уровня производительности труда, технологического и организационного уровня производства и многих других факторов.

Укрупненно требуемая численность работников подразделения железной дороги может быть определена, исходя из планируемого объема перевозок (производства) и повышения производительности труда по формуле:

$$Ч_{пл} = Ч_{баз} * I_{оп} - Э,$$

где  $Ч_{пл}$ ,  $Ч_{баз}$  – численность промышленно-производственного персонала в плановом и базисном периоде соответственно, чел;

$I_{оп}$  – индекс объема перевозок (производства) в плановом периоде по сравнению с базисным;

$Э$  – относительное уменьшение численности персонала за счет роста производительности труда, чел.

На последующем этапе определяется численность работников по видам деятельности, участкам, цехам на основе прогрессивных норм выработки, норм времени и плановой программы работ (услуг).

# На практике используются четыре способа расчета численности

1. **По норме численности**, под которой понимается установленная численность рабочих, необходимая для выполнения конкретных производственных работ.

$$Ч_{пл} = m_{уст} * N_{ч} * k_{см},$$

где  $m_{уст}$  – число обслуживаемых агрегатов, шт.;

$N_{ч}$  – норма численности, чел;

$k_{см}$  – коэффициент сменности.

2. **По норме обслуживания** – количество производственных объектов, которые работник или группа работников должны обслужить в единицу времени в определенных организационно-технических условиях.

$$Ч_{пл} = m_{уст} * k_{см} / N_0,$$

где  $m_{уст}$  – количество требующих обслуживания рабочих мест (машин, станков), шт.;

$N_0$  – норма обслуживания, шт./чел.

# На практике используются четыре способа

## расчета численности работников

**3. По норме выработки** – это установленный объем работ, который работник или группа работников (звено, бригада) соответствующей квалификации должны выполнить в единицу времени (час, смену и т.д.) в определенных технических условиях. Расчет численности выполняется по формуле

$$Ч_{пл} = N_i / (H_{vi} * k_v),$$

где  $N_i$  – объем производства за период (час, смена, сутки)  $i$ -го вида продукции, шт.;

$H_{vi}$  – норма выработки  $i$ -го вида продукции на одного работника или на одну группу работников за соответствующий период, шт.;

$k_v$  – коэффициент выполнения и перевыполнения нормы выработки.

**4. По норме времени (трудоемкости)** под которой понимается максимально допустимые затраты времени (в человеко-часах, минутах, человеко-днях), установленные для выполнения единицы работы:

$$Ч_{пл} = \sum(N_i * T_i) / (F_э * k_v),$$

где  $N_i$  – объем производства (за год)  $i$ -го вида продукции, шт.;

$T_i$  – норма времени (трудоемкость)  $i$ -го вида продукции, н.-ч.;

$F_э$  – баланс годового фонда времени одного работающего, ч.;

$k_v$  – коэффициент выполнения и перевыполнения норм времени.

Рассчитанная по вышеприведенным формулам численность работников называется *явочной*.

На практике различают *явочную* и *списочную* численность персонала. *Списочная* численность рассчитывается как произведение явочной численности на коэффициент замещения (учитывающего отсутствие персонала по причине болезни, отпусков, выполнения общественных и государственных обязанностей).



# качественного состава кадров, их сущность и методика определения

Изменение качественного состава персонала происходит в результате его движения. Для анализа движения рабочей разработана система показателей:

1 Коэффициент оборота по приему персонала:

$$K_{np} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

2 Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{выб} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

### 3 Коэффициент текучести кадров:

$$K_{\text{тек.к}} = \frac{\text{Количество уволившихся работников по собтв. желанию} + \text{за нарушение труд. дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

### 4 Коэффициент постоянного состава персонала предприятия:

$$K_{\text{пост.с.}} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

После расчета вышеперечисленных коэффициентов целесообразно проанализировать причины их резких колебаний в динамике, что даст возможность разработать конкретные мероприятия по ликвидации их негативных последствий.



# железнодорожном транспорте: понятие, методика расчета и планирования

Производительность труда является наиболее важным показателем в системе трудовых показателей. Она также занимает ведущее место в системе показателей, характеризующих эффективность общественного производства.

*Производительность труда* характеризует результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.



В зависимости от уровня и цели управления трудовыми ресурсами различают показатели производительности, приведенные ниже:

Уровень управления	Название показателя	Характеристика и способ расчета показателя
<b>Экономика государства</b>	Производительность общественного труда	Отражает затраты живого и прошлого труда, определяется делением национального дохода на численность работников, занятых во всех отраслях материального производства
<b>Отрасль, подотрасль</b>	Локальная или групповая производительность	Отражает затраты живого труда на производство единицы продукции. Для характеристики используются показатели: выработка и трудоемкость продукции
<b>Предприятие, цех, участок</b>	Индивидуальная производительность	

Показатель выработка, используемый для характеристики локальной или индивидуальной производительности труда определяется по формуле:

$$V = Q/T,$$

где  $V$  – выработка за единицу времени;

$Q$  – объем произведенной продукции;

$T$  – затраты рабочего времени.

Второй показатель, используемый для характеристики локальной или индивидуальной производительности труда – **трудоемкость**. Трудоемкость представляет собой затраты живого труда на производство натуральной единицы продукции и рассчитывается по формуле:

$$t = T/Q.$$

Различают технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания производства, трудоемкость управления и полную трудоемкость:

- **технологическая трудоемкость** включает в себя затраты труда основных рабочих;
- **трудоемкость обслуживания производства** складывается из затрат труда вспомогательных рабочих;
- **трудоемкость управления** включает в себя затраты труда инженерно-технических работников, служащих, обслуживающего персонала;
- **полная трудоемкость** представляет собой затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала.

**В практике хозяйствующих субъектов для расчета производительности труда применяется четыре способа:**

<b>Название метода</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Область применения</b>
<b>Натуральный</b>	Производительность труда определяется делением произведенной продукции в натуральных единицах (например, в тоннах, штуках, квадратных метрах) на численность работников. Данный метод прост, нагляден и достоверен	Весьма ограниченная сфера применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию
<b>Условно - натуральный</b>	Производительность труда определяется делением количества условных учетных единиц продукции на численность работников. Данный метод основан на приведении разных изделий к одному измерителю. При рассматриваемом методе один вид продукции приравнивается к другому по относительной трудоемкости	Область применения этого метода ограничена
<b>Трудовой</b>	Измерение производительности труда предполагает использование показателя трудоемкости в качестве измерителя продукции. Объем продукции определяется в трудовом измерении в норма-часах путем умножения объема продукции в натуральном выражении на норму времени на изготовление (производство) единицы продукции. Данный метод требует научной обоснованности используемых норм времени	Пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах. Этот метод не имеет широкого распространения
<b>Стоимостной</b>	Производительность труда определяется делением объема продукции в стоимостном выражении на численность работников. Объем продукции определяется в денежном выражении путем умножения объема продукции в натуральном выражении на соответствующие оптовые цены	Является наиболее универсальным. Он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, стране

Следует отметить, что из всех методов определения показателя производительности труда универсальным является стоимостной, однако можно отметить сложность, заключающуюся в выборе наиболее приемлемого для конкретных условий способа исчисления показателя производства в денежном выражении. Основными недостатками стоимостных показателей для измерения производительности труда являются:

- повторный счет затрат в динамике затрат
- несоответствие динамике затрат в динамике затрат труда при сдвигах в ее ассортименте
- стоимостных измерителей продукции не отвечает требованиям рыночной экономики.
- недостаточное отражение влияния на динамику производительности труда повышения качества продукции
- отражение динамики производительности труда через экономию только живого труда без учета использования овеществленного труда.

## На железнодорожном транспорте применяются все методы измерения производительности труда:

- для оценки эффективности использования трудовых ресурсов, занятых непосредственно в процессе перевозок используется *натуральный и условно-натуральный методы* измерения производительности труда. Они находят широкое применение, так как продукция железнодорожного транспорта однородна и выражается в натуральных или условно-натуральных единицах измерения;
- *стоимостной метод* определения производительности труда использовался в строительстве, капитальном ремонте основных средств, частично – ремонте подвижного состава, а также используется для оценки эффективности использования всех трудовых ресурсов железной дороги.

## Производительность труда работников железной дороги и отделений:

- по эксплуатационной деятельности измеряется в условно-натуральных единицах – количеством приведенных тонно-километров ( $\Sigma P l_{\text{пр}}$ ), приходящихся на одного работника эксплуатационного контингента, занятого на перевозках ( $Ч_{\text{экс}}$ ), и рассчитывается:

$$П_{\text{тр}} = \Sigma P l_{\text{пр}} / Ч_{\text{экс}} ;$$

- по всем видам деятельности измеряется в стоимостных единицах - величиной полученных доходов ( $Д$ ), приходящихся на одного работника ( $Ч$ ) и рассчитывается:

$$П_{\text{тр}} = Д / Ч$$



Для измерения производительности труда работников отдельных хозяйств железных дорог также могут быть использованы показатели производительности, рассчитанные с применением натуральных единиц.

Хозяйство	Показатель
<b>Локомотивное</b>	Количество тонно-километров брутто, приходящееся в среднем на 1 работника эксплуатационного штата
<b>Вагонное</b>	Количество вагоно-километров, приходящееся в среднем на 1 работника по эксплуатации. Количество выпущенных из ремонта вагонов в приведенных единицах на 1 работника
<b>Перевозок</b>	Количество приведенных тонно-километров, приходящееся на 1 работника по эксплуатации
<b>Путевое</b>	Количество тонно-километров брутто, приходящееся в среднем на 1 работника эксплуатационного штата
<b>Сигнализации, связи и вычислительной техники</b>	Количество технических единиц, приходящееся на 1 работника эксплуатационного штата
<b>Электроснабжения</b>	Количество тонно-километров брутто, выполненных электрической тягой на электрифицированных линиях, приходящееся на 1 работника по эксплуатации

Управление трудовыми ресурсами в каждом отраслевом хозяйстве определяет необходимость использования в качестве информационной базы показателей производительности труда для работников структурных подразделений отделения железной дороги (предприятий отраслевых хозяйств).

При этом важное значение имеет выбор натурального показателя для расчета производительности труда:

- так производительность труда работников станции определяется делением показателя, характеризующего основной вид ее работы, на численность списочного контингента работников.

Учитывая, что характер работы зависит от назначения станции, то соответственно объем ее работы будет измеряться различными натуральными показателями:



для сортировочной станции таким показателем является число отправленных и принятых вагонов;



для грузовой – число погруженных и выгруженных тонн груза;



для пассажирской – число отправленных пассажиров

В локомотивном депо  
производительность труда  
рассчитывается отдельно по

Эксплуатаци  
онной  
деятельности

Ремонтной  
деятельности

В целом по  
депо

Производительность труда работников, занятых на эксплуатационной (поездной) работе и в целом по депо, определяют делением тонно-километров брутто в границах работы локомотивных бригад соответственно на списочную численность на эксплуатационной работе и на списочную численность работников локомотивного депо.

Производительность труда на ремонтной работе рассчитывается делением объема ремонта подвижного состава в приведенных единицах ремонта на списочную численность работников, занятых ремонтом локомотивов;

Производительность труда *работников вагонного депо* рассчитывается делением количества приведенных вагонов, проследовавших через пункты технического осмотра, на списочную численность работников эксплуатационного контингента. Производительность труда работников пассажирских и рефрижераторных депо измеряется в вагоно-километрах на всем пути следования, приходящихся на 1 работника эксплуатационного контингента;



- производительность труда в дистанциях сигнализации и связи определяется как отношение объема работ, выраженного через трудоемкость технического обслуживания в технических единицах, к численности работников, занятых на эксплуатации;
- производительность труда работников эксплуатационного штата дистанций энергоснабжения определяется количеством приведенных объектов обслуживания (технических единиц) или величиной доходов в расчете на 1 работника среднесписочного состава.

Рост производительности труда является главным фактором прироста объема продукции и улучшения его качества, поэтому темпы ее роста определяют темпы развития общественного производства и повышения его эффективности.

При рассмотрении вопроса о повышении производительности труда необходимо выявить факторы, оказывающие существенное влияние на изменение производительности труда.

# Многообразные факторы, воздействующие на изменение производительности труда



***Государственная экономическая политика*** представляет собой проводимую правительством страны генеральную линию экономических действий и предпринимаемых мер для достижения намечаемых целей, задач и решения социально-экономических проблем. В государственную экономическую политику входят следующие основные ее части: финансово-бюджетная, кредитно-денежная, структурно-инвестиционная, социальная, антимонопольная, экологическая, приватизационная, региональная, внешнеэкономическая.

***Структурные факторы*** связаны с прекращением или сокращением спроса на одни виды продукции и появлением или увеличением спроса на другие виды продукции. Структурные факторы характеризуют изменение производства продукции (как по объему, так и по номенклатуре и качеству) и приводят к изменению соотношений между различными видами продукции.



*Технический уровень производства* связан с применением прогрессивной технологии и новой техники, с использованием новых видов сырья и материалов. Технический уровень производства достигается внедрением новых прогрессивных технологий, использованием новых видов сырья и материалов, автоматизацией производства, механизацией производства, модернизацией оборудования, заменой морально устаревшего оборудования новым. Влияние технического уровня производства на изменение производительности труда характеризуется следующими основными показателями: энерговооруженностью и электровооруженностью труда, материалоемкостью, уровнем механизации труда, уровнем автоматизации производства.



***Организационный уровень производства*** определяется уровнем организации управления производством, уровнем организации производства, уровнем организации труда. Уровень организации управления производством предполагает совершенствование структуры аппарата управления, совершенствование системы управления производством, улучшение оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления производством. Уровень организации производства предполагает улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства; улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве; совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств. Уровень организации труда предполагает: улучшение разделения и кооперации труда; использование передовых приемов и методов труда; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; применение технически обоснованных норм затрат труда; использование гибких форм организации труда; улучшение профессионального подбора и подготовки кадров, повышение квалификации; улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха.

***Социальные факторы*** включают в себя условия труда, качественный уровень персонала, отношение работников к труду. Условия труда представляют собой совокупность элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека.

*Условия труда подразделяются на следующие основные группы:*

- санитарно-гигиенические элементы условий труда (микроклимат, состояние воздушной среды, освещенность, шум, вибрация, различные виды излучений и др.);
- психофизиологические элементы условий труда (они обусловлены содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека в процессе работы);
- эстетические элементы условий труда (предметная среда, объемнопространственное решение интерьера, рабочих мест, спецодежда и др.);
- социально-психологические элементы условий труда (они характеризуют взаимоотношения работников трудового коллектива, его морально-психологический климат).

# 5. Сущность заработной платы, ее функции и планирование

*Заработная плата* - это величина вознаграждения за труд и его конечные результаты в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

*Заработная плата* – цена за труд, предоставляемый человеком с целью реализации его деловой активности.



Зарплата

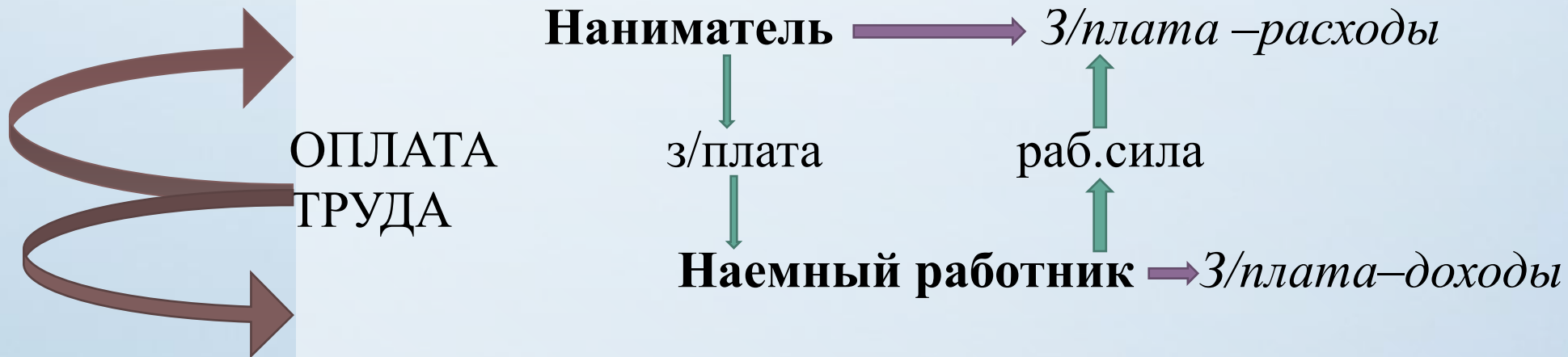
Номинальная

Реальная

Основой *заработной платы* является цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит:

- возместить ему *заработную плату*;
- затраты всех ресурсов;
- и получить приращение стоимости в виде прибыли.

Оплата труда отражает взаимоотношения между нанимателем и наемным работником по поводу использования рабочей силы.



Экономическая сущность заработной платы заключается в том, что она представляет собой *доходы* наемного работника от владения рабочей силой, т.е. ресурсами человеческого труда.

Для нанимателя заработная плата представляет собой *расходы*, связанные с использованием покупной рабочей силы.

### Функции зарплаты:

- социальная (воспроизводственная - носитель работник);
- экономическая (стимулирующая -работодатель);
- регулирующая (государство).



***Социальная функция*** заработной платы состоит в том, что она должна обеспечить работнику воспроизводство способностей к труду и их развитие в перспективе, т.е. должна быть достаточной для обеспечения жизнедеятельности не только самого работника, но и членов его семьи.

***Экономическая функция*** заработной платы означает, что она должна стимулировать высокопроизводительный качественный труд. Названные функции теснейшим образом взаимосвязаны, ибо повышение стимулирующей функции означает усиление воспроизводственной и наоборот.

***Государственное регулирование*** заработной платы осуществляется на основе законов и законодательных актов посредством *установления социальных нормативов и индексации заработной платы, тарифной системы и других элементов.*

*Социальные нормативы:* минимальная заработная плата; минимальный потребительский бюджет; бюджет прожиточного минимума и т.д.

*Минимальная заработная плата работника.* Другими словами, Международная организация труда следит за их выполнением, минимальной заработной платы —обеспечивает гарантии минимальной заработной платы —предотвращает эксплуатацию работников —может служить эталоном определения уровня зарплаты.



это нижняя граница оплаты труда можно (и нужно) меньше — нет. устанавливать трудовые стандарты и нормы и дает следующее определение низкооплачиваемых работников; работодателей и работников для

Законодательством, регулирующим минимальную заработную плату является Трудовой кодекс Республики Беларусь



*Минимальный потребительский бюджет (МПБ)* – социальный норматив, установленный для оценки уровня и качества жизни в Беларуси. МПБ – это минимальные расходы, необходимые для приобретения набора потребительских товаров и услуг.

Законом Республики Беларусь "О формировании и использовании минимального потребительского бюджета" установлена правовая основа определения и использования МПБ

МПБ применяется как социальный норматив для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, обоснования минимальных размеров государственных социальных гарантий.



*Бюджет прожиточного минимума* в Беларуси представляет собой стоимостную величину минимального набора материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, а также обязательные платежи и взносы.

Бюджет прожиточного минимума в Беларуси как социальный норматив используется для:

- анализа и прогнозирования уровня жизни населения;
- оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям);
- обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий (минималки).

В бюджет прожиточного минимума в Беларуси входят следующие виды материальных благ и услуг:

- продукты питания — 53,8 %,
- плата за пользование жилым помещением и коммунальные услуги — 9 %,
- предметы гардероба — 20,2 %,
- товары бытового и хозяйственного назначения — 4,7 %,
- предметы первой необходимости, санитарии и лекарства — 2,5%,
- бытовые и транспортные услуги — 7,3 %,
- взносы и платежи — 2,6 %.

Специалисты объясняют *разницу между МПБ и БПМ* так:

- если МПБ должен обеспечивать человеку уровень жизни, необходимый для воспроизводства;
- то БПМ всего лишь дает человеку возможность не умереть.

Отличие бюджета прожиточного минимума в Беларуси от минимального потребительского бюджета заключается в том, что в первый не входят культурно-просветительные мероприятия и отдых. Кроме того, в БПМ включен несколько иной ассортимент товаров, характеризующий типичный уровень и структуру месячного потребления человека. Так, в бюджет прожиточного минимума не входят конфеты, пирожные, варенье, мед, грибы, баранина и некоторые другие продукты, потребление которых предусмотрено минимальным потребительским бюджетом.

# Формы и системы оплаты труда, их содержание и область применения

Основным условием успешной работы предприятия является такая организация заработной платы, при которой ее размер напрямую влияет на прибыль.

Формы и системы оплаты труда определяют порядок исчисления заработной платы с учетом результатов работы. Для измерения и учета труда, затраченного на производство продукции, используются два показателя: затраты рабочего времени и количества выпущенной продукции. В связи с этим различают две формы оплаты труда – повременную и сдельную. Каждая из форм в зависимости от показателей производства, выполнение которых она материально стимулирует, имеет разновидности – системы оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда определяют порядок исчисления заработной платы с учетом результатов работы.

В связи с этим различают:

## Формы оплаты труда:

Повременная

Сдельная

### Разновидности форм оплаты труда - системы

Простая  
Повремен  
ная

Повремен  
но-  
премиальн  
ая

прямая  
сдельная

сдельно-  
премиальн  
ая

сдельно-  
прогрессивн  
ая

косвенно-  
сдельная

аккордная

аккордно-  
премиаль  
ная

*Сдельную* заработную плату применяют, как правило, на работах с высокой долей ручного труда, где труд можно нормировать (с достаточной точностью определить нормы времени и выработки). Хорошо поставленное нормирование и точный учет выработки, а также контроль за качеством продукции — важнейшие условия применения сдельной оплаты труда.

Разновидностями сдельной оплаты труда являются прямая индивидуальная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, коллективная (бригадная) сдельная, косвенная сдельная и аккордная.

При прямой индивидуальной сдельной оплате труда заработная плата рабочего (3) зависит непосредственно от количества произведенных им изделий или выполненных операций и определяется по формуле:

$$З = Р * N_{\text{пр.ф.}}$$

где Р сдельная расценка за единицу продукции  
– или работы, руб;  
 $N_{\text{пр.ф.}}$  фактическое количество произведенной  
– продукции или выполненной работы за  
установленный период.

Сдельная расценка оплаты труда рассчитывается по одной из формул

$$P = C_T / T_B ,$$

где  $C_T$  – тарифная ставка разряда за смену, руб.  
 $T_B$  - норма времени, ч.

$$P = C_{T.ч} * N_{B.р} ,$$

где  $C_{T.ч}$  – часовая тарифная ставка, руб.  
 $N_{B.р}$  - норма выработки, ед.

При сдельно-премиальной оплате труда заработок рабочего по основным сдельным расценкам дополняется специальными премиями; его можно рассчитать по формуле

$$З_{сд} = З (1 + K_{п.р}),$$

где  $K_{пр}$  – коэффициент премирования за качественное выполнение сменного задания, %.

Размер премии обычно устанавливается в процентах к заработку, определенному по сдельным расценкам, в зависимости от особенностей производства и характера выполненной работы. Премии повышают заинтересованность рабочего в улучшении количественных и качественных показателей производства. В последние годы труд все большего количества рабочих оплачивается по сдельно-премиальной системе. Различают индивидуальную и коллективную сдельно-премиальную оплату труда.



# 7. Тарифная система организации

**Оплата труда** Важнейшим элементом государственного регулирования оплаты труда является *тарифная система*, которая представляет собой совокупность нормативных документов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня оплаты труда различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, условий, тяжести, интенсивности выполняемых работ, а также ответственности за их проведение и результативность.

*Тарифная система* включает:

- тарифно-квалификационные справочники;
- Единую тарифную сетку;
- тарифные ставки и оклады.

В основе тарифной системы лежит *Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий* (ЕКТС), который включает в себя перечень работ и профессий в различных отраслях экономики и требования, предъявляемые рабочим, выполняющим различные по содержанию и профилю работы, которые предполагают определенные производственные навыки, профессиональные и экономические знания, приемы труда, умение организовать работу.

Тарифно-квалификационные характеристики, включенные в *ЕКТС*, содержат описание основных наиболее распространенных работ по профессиям *рабочих*.

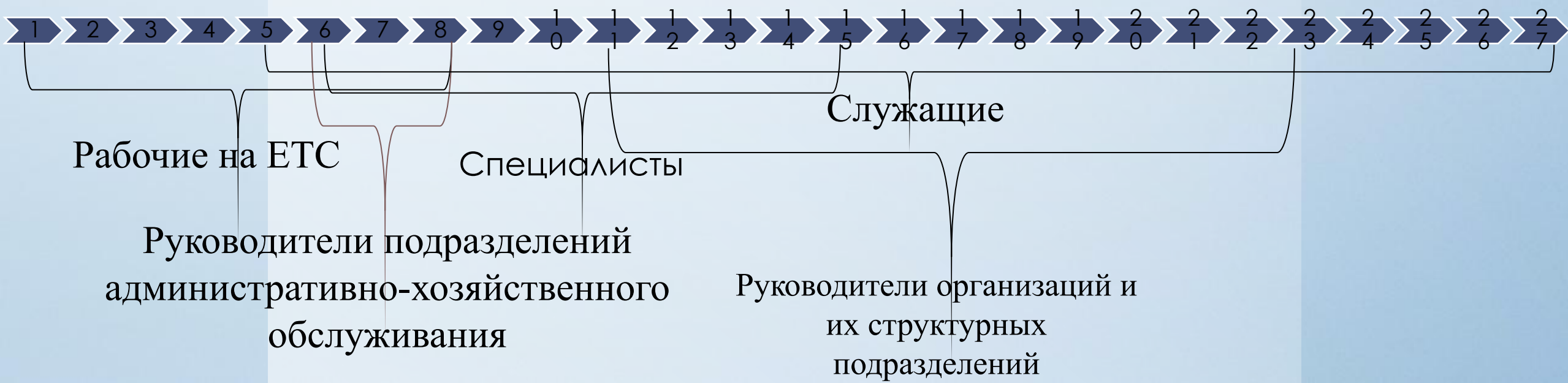
Квалификационный уровень *руководителей, специалистов и служащих* определяет *Квалификационный справочник должностей государственных служащих*, утвержденных постановлением Госкомтруда 21 декабря 1993 года. Этот документ устанавливает круг служебных обязанностей и объем квалификационных требований, которые предъявляются управленческому персоналу в соответствии с занимаемой должностью.

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (ЕТС) является одним из наиболее важных элементов тарифной системы и позволяет дифференцировать и регулировать основную часть заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от сложности (квалификации), содержания и специфики труда у рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей организаций и их структурных подразделений.



ЕТС представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов:

- рабочие на ЕТС распределены с 1-го по 8-й разряд включительно;
- руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания - с 6-го по 8-й разряд включительно;
- служащие распределены с 5-го по 27-й разряд включительно с выделением следующих групп, построенных по принципу общности функций:
  - руководители организаций и их структурных подразделений (функциональных и производственных) - с 11-го по 23-й разряд включительно;
  - специалисты - с 6-го по 15-й разряд включительно;
  - другие служащие (технические исполнители), занятые подготовкой и оформлением документов, учетом и контролем - с 5-го по 7-й разряд включительно.



*Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника. Эти требования заложены в профессиональных квалификационных характеристиках (требованиях), предусмотренных в тарифно-квалификационных и квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке.*

*Тарифные коэффициенты ЕТС показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го и последующих разрядов сетки выше тарифной ставки 1-го разряда.*

*Чтобы определить тариф оплаты труда нужно минимальную ставку первого разряда умножить на коэффициент, соответствующий данной профессии и квалификации в ЕТС. В реальном секторе экономики тарифную ставку первого разряда устанавливает наниматель по согласованию с профсоюзами, если их организации действуют на предприятии. Для бюджетных организаций или пользующихся государственными дотациями, тарифную ставку первого разряда устанавливает правительство.*

**Для стимулирования труда работников используются премии и надбавки.**

Процент премии по результатам производственно-хозяйственной деятельности рассчитывается ежемесячно экономистом по труду за своевременное и качественное выполнение работ, выполнение производственных показателей, на основании положения о премировании. Все надбавки устанавливаются приказом руководителя предприятия на основании разработанных положений.

При установлении размера надбавки за сложность и напряженность труда работникам учитываются профессионализм, способность принятия самостоятельных решений, объем выполняемой работы, период работы в данной должности.

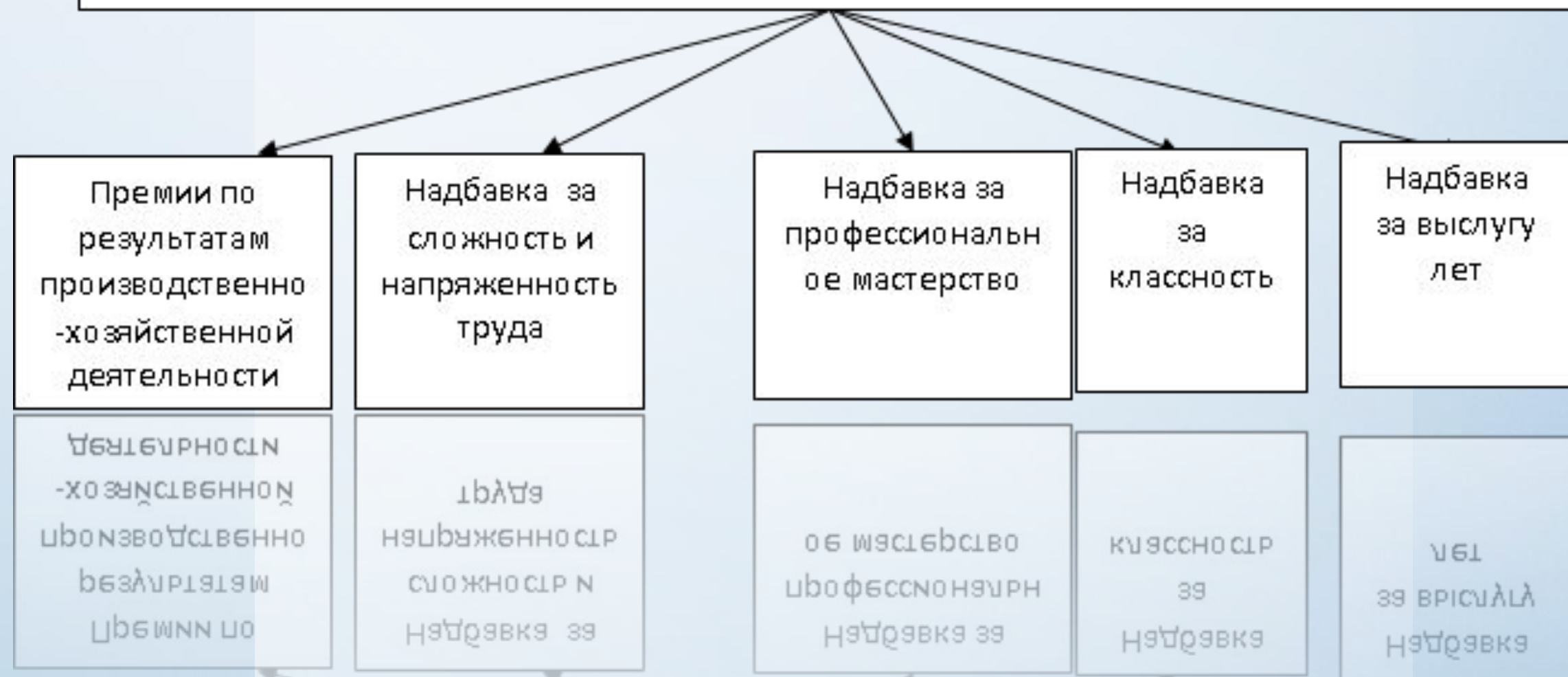
Надбавка за профессиональное мастерство присваивается рабочим, тарифицируемым по разрядам, проработавшим по данной профессии не менее 6 месяцев, не допустившим браков в работе и нарушений трудовой дисциплины. Размер дифференцированной надбавки за профессиональное мастерство зависит от разряда рабочих (от 15 до 40%).

*В состав фонда оплаты труда включаются:*

- выплаты заработной платы за фактически выполненную работу; выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, включаемые в себестоимость произведенной продукции. Данная заработная плата определяется как ***основная***;
- оплата за неотработанное время, согласно законодательства, часть которых компенсируется за счет средств фонда социальной защиты. Данная заработная плата определяется как ***дополнительная***



## Выплаты стимулирующего характера





## Выплаты компенсирующего характера

Доплата за  
работу в  
праздничный и  
выходной день

Выходной день  
праздничных и  
выходных  
дней  
Доплата за

Доплата за  
работу во  
вредных  
условиях

вредных  
условиях  
Доплата за

Доплата за  
работу в ночное  
время

время  
Доплата в ночное  
время за

Доплата за  
разъездной  
характер  
работы

характер  
разъездной  
работы  
Доплата за

Доплата за  
совмещени  
е  
профессий

совмещени  
е  
профессий  
Доплата за

# Оплата за неотработанное время

```
graph TD; A[Оплата за неотработанное время] --> B[Оплата трудовых и социальных отпусков]; A --> C[Оплата за время служебной командировки]; A --> D[Оплата свободного от работы дня матери (отцу), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, одиноким родителям]; A --> E[Зарботная плата, сохраняемая за работником, за время выполнения государственных, общественных обязанностей]; A --> F[Зарботная плата, сохраняемая за работником, направленного на повышение квалификации]; A --> G[Зарботная плата, сохраняемая за время прохождения обязательного медицинского обследования];
```

Оплата  
трудовых и  
социальных  
отпусков

Оплата за  
время  
служебной  
командиро  
вки

Оплата  
свободного от  
работы дня  
матери (отцу),  
воспитывающи  
м двоих и более  
детей в возрасте  
до 16 лет,  
одиноким  
родителям

Зарботная  
плата,  
сохраняемая за  
работником, за  
время  
выполнения  
государственн  
ых,  
общественных  
обязанностей

Зарботная  
плата,  
сохраняемая  
за работником,  
направленного  
на повышение  
квалификации

Зарботная  
плата,  
сохраняемая  
за время  
прохождения  
обязательного  
медицинского  
обследования

Спасибо за  
внимание!!!