

Тема 4 Производительность труда

система норм труда

- 1. *Норма времени*
- 2. *Норма выработки*
- 3. *Норма обслуживания*
- 4. *Норма численности*
- 5. *Норма управляемости*
- 6. *Нормированное задание*

расчет выработки в зависимости от метода применяемых измерителей

Метод расчета	Выработка	
	<u>приходящаяся</u> в единицу рабочего времени (час, день, месяц, квартал, год)	<u>приходящаяся</u> на одного среднесписочного работника (месяц, квартал, год)
<u>Натуральный</u> (штуки, тонны, метры и т.д.)	$B_1 = \frac{Q}{T}$	$B_2 = \frac{Q}{\times_{\text{ср}}}$
Стоимостной	$B_1 = \frac{P_n(T_n \cdot Ч_n)}{T}$	$B_2 = \frac{P_n(T_n \cdot Ч_n)}{Ч_{\text{ср}}}$
Трудовой	$B_1 = \frac{Q_{\text{н/ч}}}{T}$	$B_2 = \frac{Q_{\text{н/ч}}}{Ч_{\text{ср}}}$

Q – объем произведенной продукции;

T – время на производство продукции;

Ч_{ср} – средняя численность рабочих.

Различают показатели: уровня, роста и темпов прироста производительности труда.

Уровень производительности труда: при определении используют две системы:

1. Показатель выработки продукции в единицу времени (прямой показатель)

$$B = \frac{Q}{T}$$

где:

B – средняя выработка продукции на единицу затрат труда (выработка);

Q – объем произведенной продукции;

T – затраты труда (время на производство продукции).

2. Показатель трудоемкости (обратный показатель).

Трудоемкость: представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

$$T_p = \frac{T}{Q}$$

где:

T_p – затраты труда на единицу продукции (трудоемкость);

T – время на производство продукции;

Q – объем произведенной продукции.

Рост производительности труда (ПТ)

Рост производительности труда определяется:

$$\text{Рост производительности труда} = \frac{\text{фактический уровень производительности труда}}{\text{уровень производительности труда предыдущего периода}}$$

В мировой практике уровень производительности труда определяется как частное от деления:

$$\text{Производительность труда} = \frac{\text{национальный доход}}{\text{среднесписочная численность населения}}$$

Рост производительности труда и численность персонала связаны между собой зависимостью:

$$\text{Рост ПТ} = \frac{\text{ПТ}_{\text{факт}}}{\text{ПТ}_{\text{баз}}} \cdot 100\%$$

Прирост производительности труда.

$$\Delta ПТ = \frac{100 \cdot \sum Ч_i}{Ч_{ППП}^{уп} - \sum \Delta Ч_i} \quad \text{где:}$$

$\Delta ПТ$ – прирост производительности труда; %

$Ч_i$ – сокращение численности персонала под влиянием i – го фактора

i – фактор роста производительности труда; $i = 1 \dots \bar{m}$

$Ч_{ППП}^{уп}$ – численность ППП, рассчитанная на плановый объем выпуска продукции при сохранении производительности труда на базовом уровне

Эта численность рассчитывается по формуле как произведение

$$Ч_{ППП}^{уп} = Ч_{ПППб} \cdot i_{уп} \quad \text{где:}$$

$Ч_{ПППб}$ – численность промышленно – производственного персонала в исходном базовом периоде

$i_{уп}$ – индекс роста объема производства в плановом периоде

Повышение производительности труда

Для повышения производительности труда предполагается воздействие обе выше перечисленные группы факторов.

Перечислим наиболее эффективные:

- - 1 - выпуск высокотехнологичной конкурентной продукции;**
- - 2 –повышение технического и организационного уровня производства;**
- - 3 – совершенствование системы управления;**
- - 4 – улучшение системы материального обеспечения;**
- - 5 – улучшение условий труда;**
- - 6 – улучшение условий работающих.**

Сущность и принципы оплаты труда

- **Определение 1 Заработная плата** – доход в денежной или натуральной форме, получаемый работником за труд.
- **Определение 2 Заработная плата** – это величина вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества труда и условий выполнения работы.
- **Заработная плата формируется из трех частей:**
 - ▶ **1 часть – Основная заработная плата**
 - ▶ **2 часть – Дополнительная заработная плата**
 - ▶ **3 часть – озаглавим другие расходы.**

Принципы организации заработной платы.

- 1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства.**
 - **Реальная заработная плата – объем товаров и услуг, который работник в состоянии приобрести за свою номинальную заработную плату – отражает покупательную способность.**
 - **Номинальная заработная плата – сумма причитающихся работнику денежных средств.**
 - **В связи с этим существует такое понятие МРОТ– минимальный размер оплаты труда – контроль со стороны Государства. От него рассчитывается заработная плата.**

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада, района расположения предприятия.

В соответствии с трудовым законодательством существуют районные коэффициенты заработной платы. Колеблются от 1,0 до 2,0

4. равная оплата за равный труд.

Формы и системы оплаты труда.

Форма оплаты труда – рассматривается, как соотношение между затратами рабочего времени сложностью и качеством выполнения работ, производительностью труда работников и величиной их заработной платы.

На практике используются две основные формы:

- - сдельная;**
- - повременная.**

Начисляется сдельная заработная плата по установленной расценке за каждую единицу продукции.

$$P_{сд} = ЧТС_N \cdot H_{вр}; \quad P_{сд} = \frac{ЧТС_N}{H_{выр}} \quad \text{где:}$$

$P_{сд}$ – сдельная расценка на единицу продукции;

$ЧТС_N$ – часовая тарифная ставка операции N – го разряда;

$H_{вр}$ – норма времени;

$H_{выр}$ – норма выработки

Сдельная форма оплаты труда подразделяется:

1. Прямая сдельная

$$Z_{сд} = \sum P_{сд} \cdot Q \quad \text{где:}$$

$Z_{сд}$ – сдельная заработная плата;

$P_{сд}$ – сдельная расценка на единицу продукции;

Q – объем продукции в натуральном выражении.

2. Сдельно-премиальная

$$Z_{сд.пр.} = Z_{сд.} + Пр; \quad Пр = \frac{Z_{сд.} \cdot \%пр}{100} \quad \text{где:}$$

$Z_{сд.пр.}$ – сдельно – премиальная заработная плата;

$Z_{сд.}$ – сдельная заработная плата;

Пр – сумма премии, руб.;

$\%пр$ – процент премии.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется:

3. Сдельно-прогрессивная

$$Z_{сд.пр.} = \sum Q_{пл.} \cdot P_{сд.пл.} + \sum Q_{св.пл.} \cdot P_{сд.прг.}; \quad \text{где :}$$

$Z_{сд.пр.}$ – сдельно – прогрессивная заработная плата;

$P_{сд.пл.}$ – расценка обычная, руб.;

$P_{сд.прг.}$ – расценка прогрессивная, руб.;

$Q_{пл.}; Q_{св.пл.}$ – плановый (сверхплановый) выпуск штук.

4. Косвенно-сдельная

$$Z_{к.сд} = \sum P_{к.сд.} \cdot Q$$

5. Аккордная система

Повременная форма оплаты труда

Бывает:

а) по часовой ставке

$$Z_{\text{чтс}} = \text{ЧТС}_N \cdot T_{\text{ф}} \quad \text{где :}$$

$Z_{\text{чтс}}$ – часовая тарифная ставка;

ЧТС_N – часовая тарифная ставка N – го разряда, руб.;

$T_{\text{ф}}$ – фактически отработанное время, часах.

б) простая повременная по окладу

по должностному окладу

$$Z_{\text{окл}} = \frac{Q}{T_{\text{гр}}} \cdot T_{\text{ф}} \quad \text{где :}$$

$Z_{\text{окл}}$ – заработная плата по окладу;

Q – объем продукции в натуральном выражении;

$T_{\text{гр}}$ – время работы по графику;

$T_{\text{ф}}$ – фактически отработанное время, часах.

Бестарифная система оплаты труда

Варианты бестарифной системы оплаты труда:

- I. *многоуровневая договорная (контрактная) система.*

- II. от объема реализации продукции (работ, услуг) или объема прибыли.

Шкала корректировки оплаты труда служащих

Должность	Процент оплаты	Примечание
Директор предприятия	1,5	От объема реализации
Заместитель директора	80	От начисленной заработной платы директора
Главный бухгалтер	80	От начисленной заработной платы директора
Бухгалтер-кассир	80	От начисленной заработной платы главного бухгалтера
Экономист	75	От начисленной заработной платы директора

Варианты бестарифной системы оплаты труда:

III. заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) предприятия (цеха, участка). Величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника (КУ);
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- фактически отработанного времени (T_{ϕ}).

Расчет заработной платы определяется в такой последовательности:

- 1) количество баллов, заработанное каждым работником: $B_i = KУ \cdot КТУ \cdot T_{ф}$;
- 2) общая сумма баллов, заработанных всеми работниками подразделения: $B = \sum B_i$
- 3) доля ФОТ (d), приходящаяся на оплату одного балла: $d = ФОТ / B$;
- 4) заработная плата каждого работника $З/пл_i = B_i \cdot d$

IV. Смешанные системы

Численность основных производственных рабочих

$$C_p = \frac{\sum_{i=1}^n H_{\text{при}} \cdot Q_i}{T_{\text{э}} \cdot K_{\text{вн}}}; \quad \text{где:}$$

$H_{\text{при}}$ – прогрессивная норма времени, час;

Q_i – объем производства i – ой продукции, шт.;

$T_{\text{э}}$ – эффективный фонд времени одного рабочего, час;

$K_{\text{вн}}$ – коэффициент выполнения норм рабочего.

Численность вспомогательных рабочих

$$Ч_{всп} = \frac{N}{H_{об}}; \quad \text{где :}$$

N – количество рабочих мест, шт.;

$H_{об}$ – норма обслуживания рабочих мест или единиц оборудования, шт.

Методы оплаты труда

1. Метод прямого счета

$$ФОТ = Ч_{\text{ср}} \cdot З_{\text{ср}} \quad \text{где:}$$

$З_{\text{ср}}$ – средняя з / пл на одного работника, руб.

2. Нормативный метод расчета

$$\Phi OT = T_n \cdot H_{zn}; \quad \text{где:}$$

T_n – объем тов. прод. в плановом периоде, руб.;

H_{zn} – норматив з / пл на 1 руб. вып. прод.