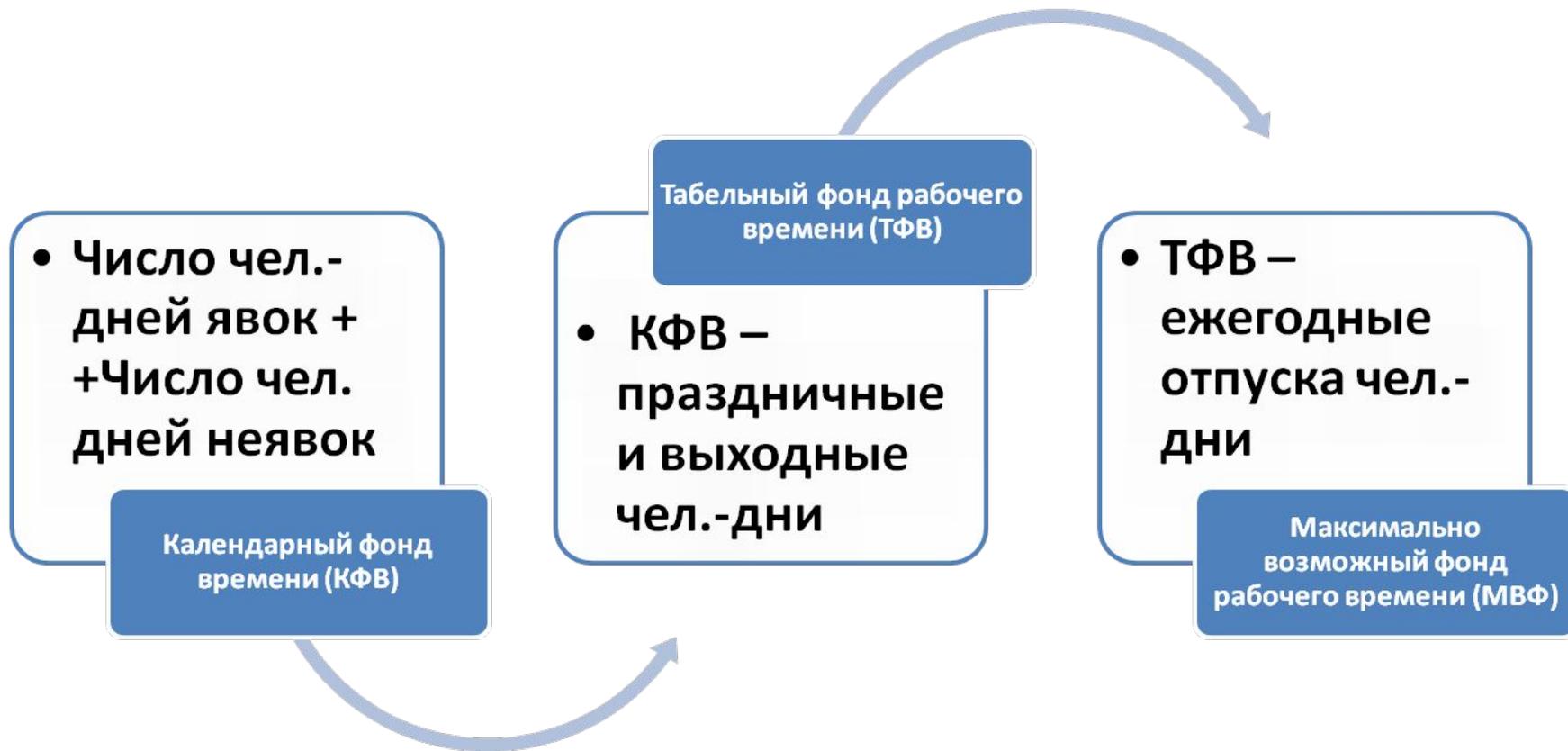


**Показатели
использования рабочего
времени**

Календарный фонд времени



Фонды рабочего времени



Относительные показатели рабочего времени

Коэффициент использования календарного фонда времени (Ккф) = Число отработанных чел.-дней/КФ

Коэффициент использования табельного фонда времени (Ктф) = Число отработанных чел.-дней/ТФ

Коэффициент использования максимально возможного фонда времени (Кмвф) = Число отработанных чел.-дней/МВФ

Кмвф характеризует степень фактического использования того времени, которое максимально могли отработать рабочие предприятия (отработанное время)

$$\begin{aligned} \text{Неиспользованное рабочее время} &= \\ &= 100\% - \text{Кмвф} * 100; \end{aligned}$$

это время неотработанное по уважительным и неуважительным причинам

Относительные показатели неиспользованного времени

- Удельный вес времени, не использованного по уважительным причинам, в максимально возможном фонде рабочего времени представляет собой отношение числа человеко-дней неявок на работу по уважительным причинам к максимально возможному фонду рабочего времени в человеко-днях
- Удельный вес потерь рабочего времени в максимально возможном его фонде равен отношению суммы числа человеко-дней целодневных простоев и неявок по неуважительным причинам к максимально возможному фонду рабочего времени

Распределение МВФ,%

1. Отработанное время	
2. Время не использованное по уважительным причинам	
3. Потери рабочего времени	
МВФ	100%

Средние показатели использования рабочего времени

СРЕДНЕЕ ЧИСЛО ДНЕЙ , ОТРАБОТАННЫХ ОДНИМ РАБОЧИМ ЗА ПЕРИОД = ОТНОШЕНИЕ ЧИСЛА ОТРАБОТАННЫХ ЧЕЛОВЕКО-ДНЕЙ ВКЛЮЧАЯ ЦЕЛОДНЕВНЫЕ ПРОСТОИ В ТЕЧЕНИЕ ПЕРИОДА К СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧИХ ЗА ДАННЫЙ ПЕРИОД

ЧИСЛО ДНЕЙ НЕЯВОК ПО ВСЕМ ПРИЧИНАМ В СРЕДНЕМ НА ОДНОГО РАБОЧЕГО = ОТНОШЕНИЕ ОБЩЕГО ЧИСЛА ЧЕЛОВЕКО-ДНЕЙ НЕЯВОК, ВКЛЮЧАЯ ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ, НА СРЕДНЕСПИСОЧНУЮ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОЧИХ.

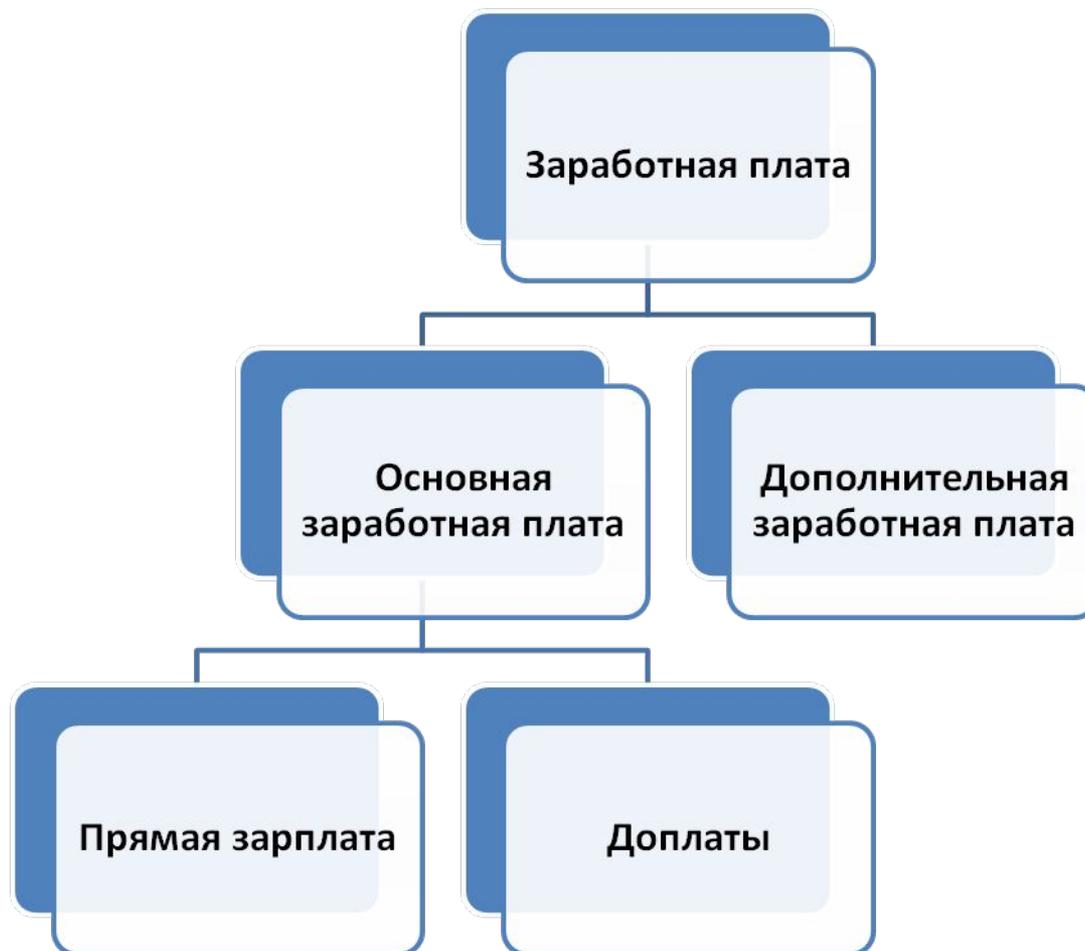
Сущность и основные принципы организации оплаты труда

Основным нормативным документом в области организации и оплаты труда является **Трудовой кодекс РФ**.

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями и

трудовыми договорами.
Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Структура заработной платы



Прямая заработная плата – это плата за выпуск продукции или отработанное время на производстве, учтенная тарифными ставками и сдельными расценками.

Доплаты – это плата за выпуск продукции или отработанное время на производстве, неучтенная тарифными ставками и сдельными расценками (за сверхурочную работу, за работу в ночное, праздничное время, за руководство бригадой др.).

Дополнительная заработная плата – это оплата за время, не отработанное на производстве, но подлежащее оплате в соответствии с трудовым законодательством (очередные и дополнительные отпуска, оплата льготных часов подросткам, ученические отпуска и др.).

В основе организации оплаты труда в строительстве лежат:

- *тарифная система;*
- *нормы времени и расценки на строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы;*
- *формы и системы оплаты труда.*

Формы и системы оплаты труда

СДЕЛЬНАЯ

ПОВРЕМЕННАЯ

Прямая
сдельная
оплата труда

Сдельно-
премиальная

Сдельно-
прогрессивная

Повременно-
премиальная

Простая
сдельная

Аккордная
оплата труда