

## Тема 4

# Персонал организации (предприятия). Организация и оплата труда





# **Персонал предприятия**

## **Основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы или организации**

### **ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ**

- работники, занятые в производстве и его обслуживании (основная часть трудовых ресурсов предприятия)

### **НЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ**

- работники, непосредственно не участвующие в производстве



# Трудовые ресурсы



▣- Категория, занимающая промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». Т.е. это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

▣Это



- население в трудоспособном возрасте (мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 лет), за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1 и 2 групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях
- население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве

# Категории производственного персонала



- **Рабочие:** лица непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов  
**Основные:** работники, непосредственно создающие товарную (валовую) продукцию предприятия и занятых осуществлением  
**Вспомогательные:** рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест.
- **Специалисты:** работники имеющие высшее или среднее специальное образование, а также работники , не имеющие специального образования, но занимающие определенную должность
- **Служащие:** работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, делопроизводители и т.д.)
- **Руководители:** работники, занимающие должности руководителей предприятий (директора, главные специалисты)
- **Младший обслуживающий персонал:** лица, занимающие должность по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщицы), а также по обслуживанию рабочие по обслуживанию рабочих и служащих (курьеры, рассыльные)



# **Структура персонала**

```
graph TD; A[Структура персонала] --> B[Принцип профессионального разделения труда]; A --> C[Принцип квалификационного разделения труда];
```

- **Принцип профессионального разделения труда**

**Под профессией понимают вид трудовой деятельности, требующий определённых знаний и практических навыков**

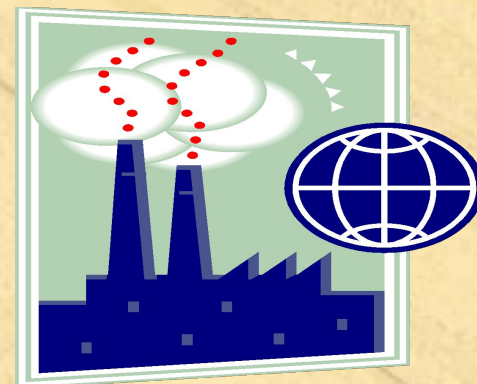
- **Принцип квалификационного разделения труда**

**Квалификация характеризует меру овладения работниками данной профессией или специальностью и отражается в тарифных разрядах, категориях**

# Планирование численности и состава персонала

$$P_{яв} = \frac{T_p}{T_{см}nDk}$$

- $T_p$**  – трудоёмкость производственной программы в плановом переходе  
 **$T_{см}$**  – длительность смены  
 **$n$**  – число рабочих смен  
 **$D$**  – число суток работы  
 **$k$**  – коэффициент перевыполнения норм (повышения производительности труда)



# Коэффициент выбытия

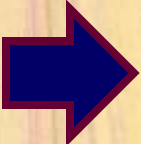
$$K_v = \frac{P_{ув}}{P} * 100$$

**$P_{ув}$**  – численность уволенных работников  
 **$P$**  – среднесписочная численность персонала, чел.

# Производительность труда



- **Натуральный метод** - простой и достоверный, когда объём выработанной продукции исчисляется в натуральном выражении.



- **Стоимостной метод** - показатель производительности труда определяется как соотношение произведённой продукции, в денежном выражении, к затратам рабочего времени.



- **Трудовой метод** - при научнообоснованных нормах точно характеризует динамику производительности труда.



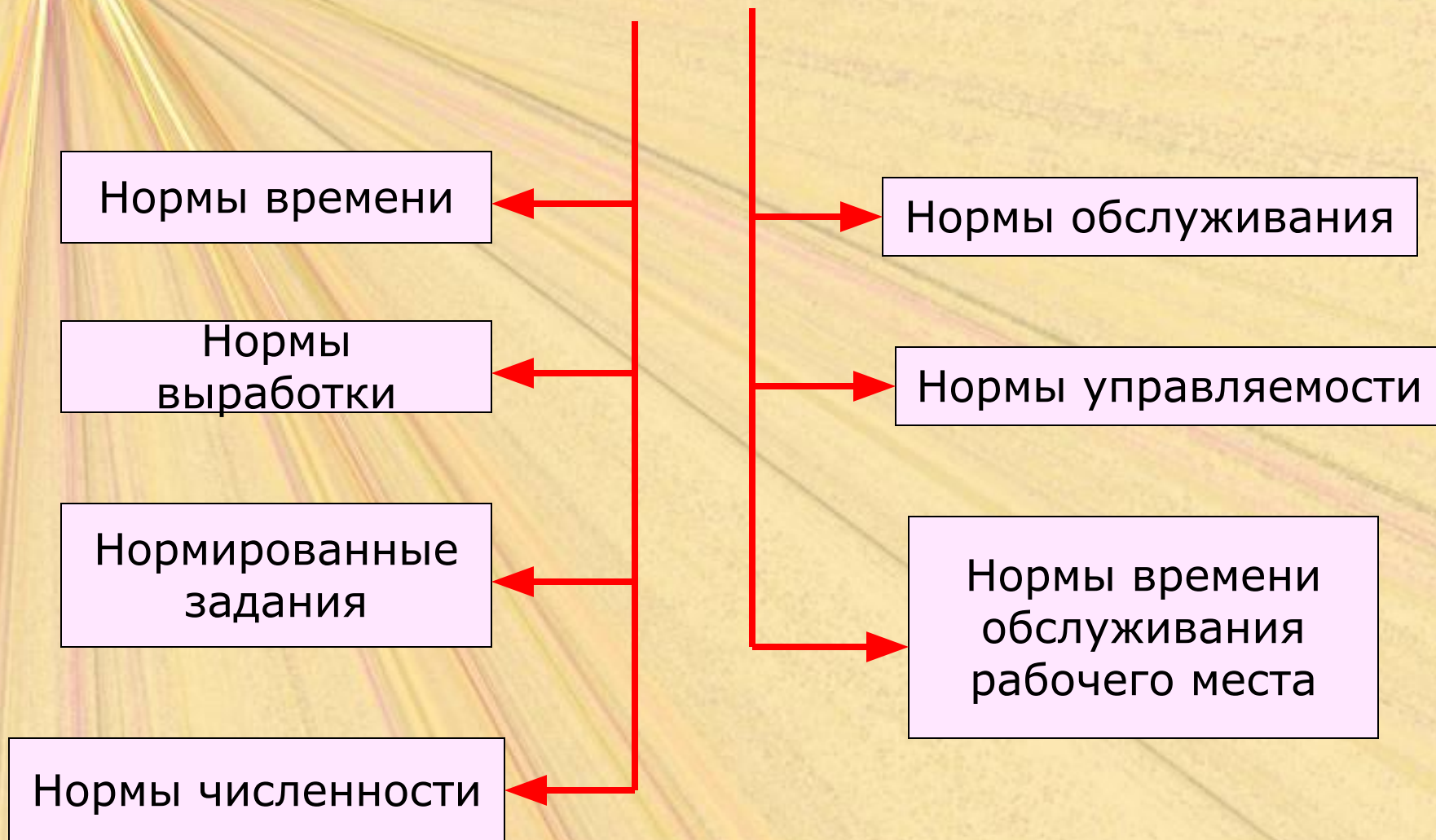
# ***Нормирование труда***



# **Нормирование труда обеспечивает:**

- **Определение плановой трудоемкости изготовления отдельных деталей;**
- **Расчет необходимой численности работников;**
- **Оценку результатов труда;**
- **Оценку эффективности от внедрения новой техники;**
- **Обоснование плана повышения производительности труда;**
- **Расчет производственных программ;**
- **Определение количества необходимого оборудования**

# Виды норм



**Норма времени** – продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ

$$H_{вр} = t_з + t_в + t_{об} + t_{отл} + t_{пт} + t_{пз}$$

$t_з$  - основное время

$t_в$  - вспомогательное время

$t_{об}$  - время обслуживания рабочего места

$t_{отл}$  – время на отдых и личные надобности работников

$t_{пт}$  – время перерывов по оргтехпричинам

$t_{пз}$  - подготовительно - заключительное время

**Норма выработки** определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником (бригадой) за определенное время:

$$N_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{Д}}}{N_{\text{В}}}$$

Где

$N_{\text{выр}}$  - норма выработки, ед.;

$T_{\text{Д}}$  - действительный фонд рабочего времени, ч;

$N_{\text{В}}$  - установленная норма времени на единицу продукции, час.

**Норма обслуживания** – количество производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования), которые работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени.

$$N_{об} = \frac{T_D}{t_{об}}$$

Где

$N_{об}$  - норма обслуживания, ед.;

$T_D$  - действительный фонд рабочего времени;

$t_{об}$  - установленная норма времени на обслуживание единицы оборудования, ч.

**Норма численности** определяет численность работников определенного профессионально – квалификационного состава, необходимых для выполнения данного объема работ.

**Нормированное задание** устанавливает необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены бригадой за данный отрезок времени.

**Норма управляемости** определяет количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

# **Исследование трудового процесса для установления норм времени**

**Методы:**

## **Хронометраж**

**(фиксируется  
длительность  
исследуемых  
элементов  
оперативного  
времени по  
конкретному  
виду продукции)**

## **Фотографии рабочего дня**

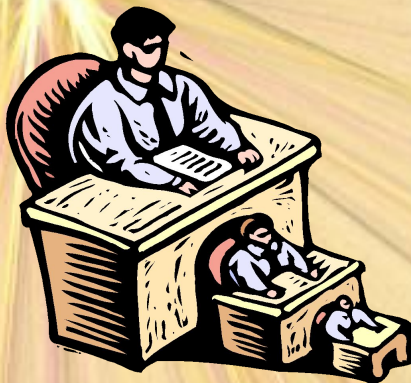
**(устанавливаются  
затраты времени  
на все виды работ  
и перерывы,  
которые  
наблюдались в  
течение  
определенного  
отрезка времени)**

## **Фотохронометраж**

**(применяется для  
одновременного  
определения  
структуры затрат  
времени и  
длительности  
отдельных  
элементов  
производственной  
операции)**



# **Тарифная система оплаты труда** – основа организации оплаты труда, которая включает:



- тарифные ставки,
- тарифные сетки,
- схемы должностных окладов,
- тарифно-квалификационные характеристики

**Тарифно-квалификационные характеристики** используются для разделения работ и работников зависимо от их, соответственно, сложности и квалификации по разрядам тарифной сетки и являются основой формирования и регулирования (дифференциации) заработной платы

**Тарифная сетка (схема должностных окладов)** устанавливает соответствующие соотношения в оплате труда работников разной квалификации. Она представляет собой совокупность **тарифных разрядов** и соответствующих им **тарифных коэффициентов**. Формируется на основе: тарифной ставки работника первого разряда, которая устанавливается в размере, превышающем законодательно установленный размер минимальной заработной платы; межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок.

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы с 1 октября 2003 г.**

**Утверждена постановлением Правительства РФ от 2 октября 2003 г. № 609**

<b>Разряд</b>	<b>Тарифный коэффициент</b>	<b>Месячная тарифная ставка (руб., коп.)</b>	<b>Месячная тарифная ставка с районным коэффициентом (руб., коп.)</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>600</b>	<b>840</b>
<b>2</b>	<b>1.11</b>	<b>670</b>	<b>938</b>
<b>3</b>	<b>1.23</b>	<b>740</b>	<b>1036</b>
<b>4</b>	<b>1.36</b>	<b>820</b>	<b>1148</b>
<b>5</b>	<b>1.51</b>	<b>910</b>	<b>1274</b>
<b>6</b>	<b>1.67</b>	<b>1010</b>	<b>1414</b>
<b>7</b>	<b>1.84</b>	<b>1110</b>	<b>1554</b>
<b>8</b>	<b>2.02</b>	<b>1220</b>	<b>1708</b>
<b>9</b>	<b>2.22</b>	<b>1340</b>	<b>1876</b>
<b>10</b>	<b>2.44</b>	<b>1470</b>	<b>2025</b>
<b>11</b>	<b>2.68</b>	<b>1610</b>	<b>2254</b>
<b>12</b>	<b>2.89</b>	<b>1740</b>	<b>2436</b>
<b>13</b>	<b>3.12</b>	<b>1880</b>	<b>2632</b>
<b>14</b>	<b>3.36</b>	<b>2020</b>	<b>2828</b>
<b>15</b>	<b>3.62</b>	<b>2180</b>	<b>3052</b>
<b>16</b>	<b>3.9</b>	<b>2340</b>	<b>3276</b>
<b>17</b>	<b>4.2</b>	<b>2520</b>	<b>3528</b>
<b>18</b>	<b>4.5</b>	<b>2700</b>	<b>3780</b>

Установленные тарифные ставки коэффициенты и разряды, определяющие меру оплаты труда, сами по себе не дают возможности рассчитать заработок того или иного работника. Возникает необходимость их **увязки с фактическими результатами (затратами) труда**

Именно эту функцию выполняют формы оплаты труда. Основными показателями затрат труда являются **количество** произведённой продукции (предоставленных услуг) соответствующего качества или **рабочее время**, т.е. Количество дней, часов, в течении которых работник занят на предприятии. Такому разделению показателей затрат труда соответствуют **две формы оплаты труда**, которые **базируются на тарифной системе – сдельная и повре́мённая** и **включают ряд систем** для разных организационно-технических условий производства.

# Формы оплаты труда

## Повременная

Мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время

Заработная плата подсчитывается по формуле:

$$ЗП = ТС * РВ$$

(ЗП – заработная плата; ТС – тарифная ставка; РВ – фактически отработанное время)



## сдельная

Мерой труда является выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, так как при данной системе заработанная плата начисляется за каждую единицу продукции, исходя из установленной сдельной расценки

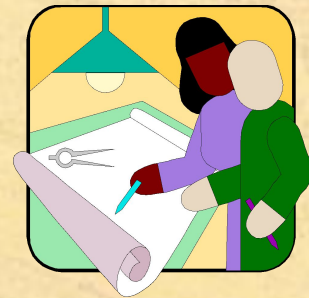
Заработок рассчитывается по формуле:  $ЗП = СР * ВП$

(ЗП – зар. плата, СР – сдельная расценка, ВП – количество изготовленной продукции)

# Системы повременной формы оплаты труда:

➔ **Простая** – заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени. Из-за недостаточного влияния на количество и качество труда повременного работника эту систему **применяют довольно редко**

➔ **Повременно–премиальная** – рабочий, сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей.



Разновидностью повременно-премиальной системы является **система оплаты труда по должностным окладам**, которая применяется на предприятиях всех отраслей экономики. По этой системе оплачиваются работники, работа которых носит стабильный характер

# Системы сдельной формы оплаты:



**Прямая индивидуальная** – зарплата рабочего напрямую зависит от его выработки. Заработок определяется путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку **за единицу этой продукции**

**Косвенно сдельная** – заработная плата рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Оплата труда может производиться 3 методами:



- $R_k = Tч * Чр * Нв$ , где  $Tч$  – часовая тарифная ставка вспомогательных рабочих,  $Чр$  – число обслуживаемых рабочих,  $Нв$  – норма выработки для обслуживаемого рабочего.

- Заработок вспомогательного рабочего определяется путем умножения тарифного заработка за отработанное время на коэффициент выполнения нормы выработки в среднем по всем объектам, обслуживаемым этим рабочим
- Заработок определяется умножением коэффициента, характеризующего соотношение тарифных ставок обслуживаемых ими рабочих, на фактический сдельный заработок обслуживаемых рабочих





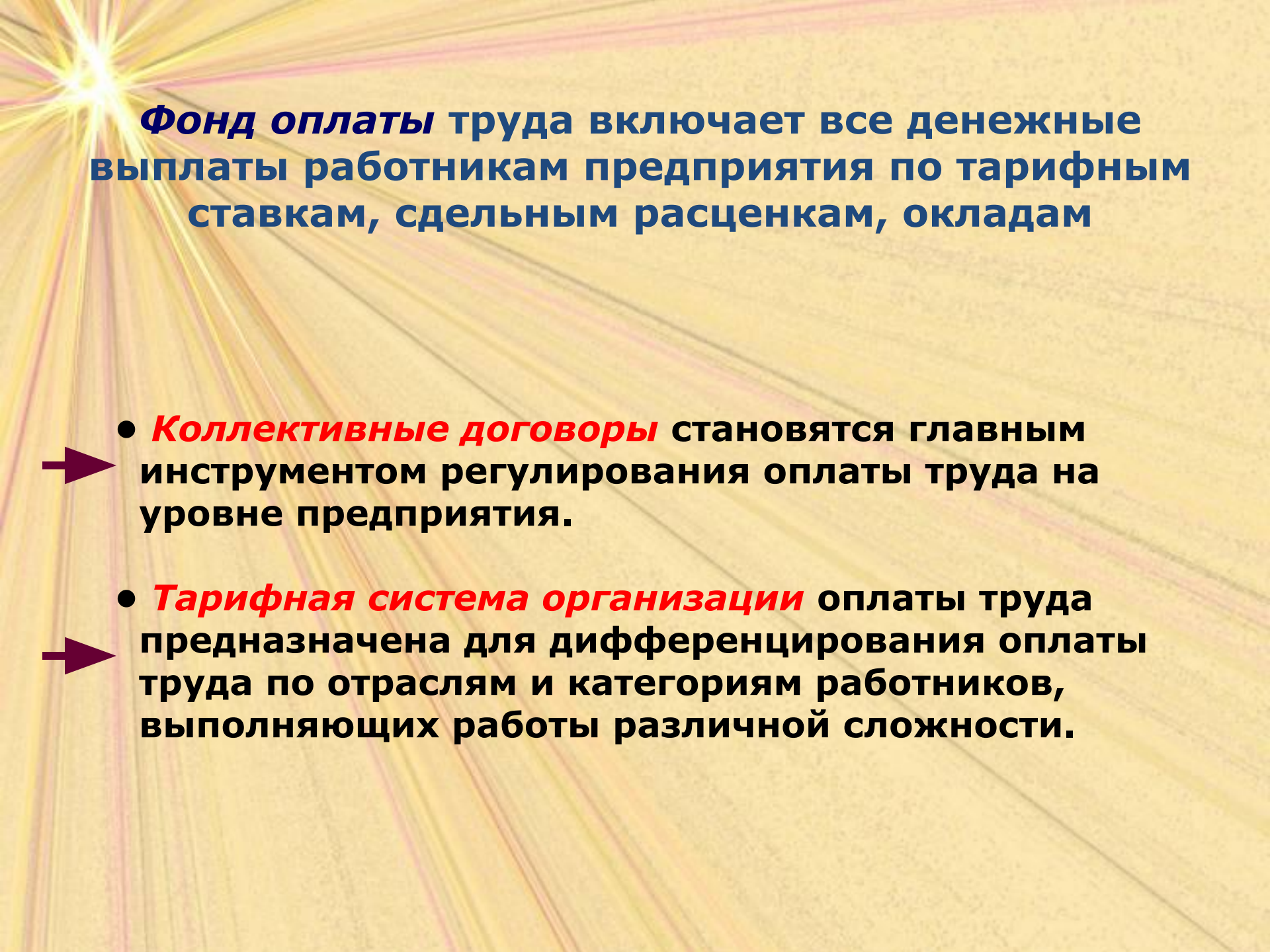
***Сдельно-прогрессивная система*** – выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, - по повышенным расценкам.

***Аккордно-сдельная*** - размер оплаты труда при такой системе устанавливается за весь объем работы.

Эта система поощряет сроков выполнения работ и поэтому используется, прежде всего, при устранении последствий аварий, срочных ремонтах, строительных работ и т.п.

***Сдельно-премиальная*** – предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение индивидуальных или коллективных показателей.





**Фонд оплаты труда** включает все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам

- ➔ ● **Коллективные договоры** становятся главным инструментом регулирования оплаты труда на уровне предприятия.
- ➔ ● **Тарифная система организации** оплаты труда предназначена для дифференцирования оплаты труда по отраслям и категориям работников, выполняющих работы различной сложности.



В настоящее время **трудовой договор(контракт)** получил большое распространение, **при поступлении на работу обязательно заключение такого договора**

**Необходимые условия трудового договора (контракта) вырабатываемые соглашением сторон.**

- а) Место работы.
- б) Трудовая функция работника.
- в) Момент начала работы.
- г) Оплата труда.



**Факультативные условия трудового договора (контракта) вырабатываемые соглашением сторон.**

- а) Срок действия договора.
- б) Испытательный срок.
- в) Служебные командировки.
- г) Повышение квалификации.
- д) Дополнительные социальные гарантии.
- е) Участие в прибылях.