

03.03.2023 г.

Очная форма обучения

Группа ХКМ 3/1

ОП.12. «Экономика предприятия»

Вид занятия:	лекция
Тема занятия:	Продуктивность, мотивация и оплата труда (6 часов)
Цели занятия:	
- дидактическая	- понятие и значение производительности труда, методы определения, регулирование, организация, тарификация
- воспитательная	- прививать у студентов любовь к избранной профессии, побуждать к научной, творческой деятельности; - воспитывать внимание, дисциплинированность, активность

ПЛАН

1. Производительность труда персонала.
2. Методы определения выработки.
3. Организация производительности труда на предприятии
4. Сущность заработной платы.
5. Современное регулирование оплаты труда.
6. Организация оплаты труда на предприятии.

1. Производительность труда персонала.

Производительность труда - это мера эффективности конкретного труда. Эффективность труда измеряется соотношением расходов работы и результатов работы.

Более продуктивная работа способная в единицу времени вырабатывать большее количество продукции, лучшего качества, с меньшими расходами ресурсов.

В условиях рынка действует объективный экономический закон неуклонного роста производительности работы, поскольку рост производительности работы оказывает содействие увеличению прибыли и конкурентоспособности продукции, выживанию фирмы на конкурентном рынке.

Существуют следующие методы измерения производительности работы в зависимости от способов учета объемов производства: натуральный (условно-натуральный), стоимостный, трудовой.

Под *производительностью труда* как экономической категорией заведено понимать эффективность (плодотворность) трудовых расходов, способность

конкретной работы создавать за единицу времени определенное количество материальных благ. Повышение производительности работы характеризует экономию совокупной (живой и будущей) работы.

Уровень производительности труда определяется количеством продукции (объемом работ или услуг), которую вырабатывает один работник за единицу рабочего времени (час, изменение, пора, месяц, квартал, год), или количеством рабочего времени, которое тратится на производство единицы продукции (выполнение работы или услуги).

Если показатели выработки имеют более обобщающий, универсальный характер, то показатели трудоемкости можно рассчитывать по отдельным видам продукции (услуг) и использовать для расчетов нужного количества рабочих, выявление конкретных резервов повышения производительности работы. Достоверность расчетов возрастает по определению полной трудоемкости (технологической, обслуживания и управление производством).

Натуральные показатели выработки наиболее точно отображают динамику производительности труда, но могут быть применены лишь на предприятиях, которые выпускают однородную продукцию. Использование так называемых условно-натуральных измерителей (например, условная консервная банка) позволяет расширить возможность применения этих показателей.

Трудовые показатели нуждаются в хорошо налаженной работе по техническому нормированию и учету работы. Преимущественно их используют на рабочих местах, участках, цехах, которые выпускают разнородную продукцию, и при наличии значительных объемов незавершенного производства, которое невозможно измерить в натуральных и денежных единицах.

Универсальными, а потому и наиболее распространенными, является стоимостные показатели выработки. Они могут применяться для определения уровня и динамики производительности работы на предприятиях с разнообразной продукцией, которая выпускается, и услугами, которые предоставляются.

Учитывая возможность влияния на деятельность предприятия (организации) все факторы роста производительности работы, разделяют на две обобщающих группы - внешние и внутренние.

К группе *внешних факторов* принадлежат те, которые объективно находятся вне контроля отдельного предприятия (т.е. факторы общегосударственные и общеэкономические - законодательство, политика и стратегия, рыночная инфраструктура; макроструктурные сдвиги в обществе; природные ресурсы), а к *внутренним* - те, на которые предприятие может оказывать непосредственное влияние (характер продукции, технология и оборудования, материалы, энергия; персонал, организация производства и работы, система мотивации и т.п.). Тем не менее внешние факторы тоже имеют для предприятия незаурядный хозяйственный интерес. Посчитав их, можно обоснованно мотивировать соответствующие управленческие решения, которые дают возможность выработать стратегию относительно производительности работы на продолжительный период.

Кроме приведенной глобальной (системной) классификации, в практике хозяйствования для аналитических целей и укрупненных расчетов могут использоваться и другие интегрированные группирования факторов роста

производительности работы на предприятиях. По одному из возможных таких группирований все факторы, которые существенным образом влияют на производительность работы, можно объединить в такие группы:

- материально-технические (усовершенствование техники и технологии, применение новых видов сырья и материалов и т.п.);
- организационные (углубление специализации, комбинирование, усовершенствование системы управления, организации работы и т.п.);
- экономические (усовершенствование методов планирования, систем оплаты труда, участия работников в прибылях и т.п.);
- социальные (создание надлежащего морально-психологического климата, нематериальное поощрение, улучшение системы подготовки и переподготовки персонала и т.п.);
- естественные условия и географическое размещение предприятий (эту группу факторов выделяют и анализируют преимущественно на предприятиях добывающих и некоторых перерабатывающих областей промышленности).

2. Методы определения выработки.

При *натуральном методе* объем продукции измеряется в натуральных измерителях (тонны, штуки, м², м³, текущие метры).

Изготовление при натуральном методе измеряется отношением объема продукции в натуре за определенный период к среднему числу работников, которые принимают участие в производстве этой продукции.

Преимущества натурального метода следующие: простота, наглядность, доступность; возможность доведения этого показателя к рабочему месту, цеху, участку; объективность отображения расходов живого труда.

Недостатки метода заключаются в следующем; невозможность применения при выпуске неоднородной продукции разного качества и ассортиментов; несопоставимость с другими видами продукции, производствами.

Области применения данного метода - рабочие места, участка, цеха с однородной продукцией одинакового качества.

Условно-натуральный метод разрешает расширить границы применения натурального метода. Однородная, но разнокачественная продукция приводится по какому-нибудь признаку к условному эталону. Например, серную кислоту разной концентрации приводят к моногидрату (100%), минеральные удобрения - до 100% содержания питательных веществ и т.д. Но этот способ имеет все недостатки натурального метода измерения производительности работы.

Стоимостный метод является наиболее универсальным для измерения производительности работы. Объем производства оценивается в стоимостном выражении (валовая, товарная, реализованная, чистая, условно-чистая продукция). При стоимостном методе производительность работы определяется отношением объема производства в стоимостном выражении за определенный период к среднему числу работников.

Валовая (товарная) продукция измеряется в действующих оптовых ценах

предприятия (для оценки динамики производительности работы товарную продукцию пересчитывают в сравнимые цены с базисным периодом).

Преимущества оценки производительности работы за товарной продукцией: возможность применения при выпуске разнородной и разнокачественной продукции; возможность сопоставления производительности труда с другими объектами (даже разных областей); возможность оценки динамики производительности работы за ряд лет.

Недостатка оценки производительности труда за товарной продукцией: заинтересованность в выпуске больше за материало-, энерго-, и трудоемкой продукции и использование дорогих ресурсов, поскольку к повышенным расходам прибавляется норматив прибыли, которая дает повышенную оценку товарной продукции; искажение уровня производительности работы при изменении номенклатуры и ассортиментов продукции; искажение уровня производительности работы при изменении специализации и кооперирование.

Чистая продукция определяется отниманием из валовой продукции стоимости всех материальных и приравненных к ним расходов. Другими словами, в состав чистой продукции включается только снова созданная стоимость.

Преимущества чистой продукции для оценки производительности работы: отсутствующее влияние структурных сдвигов в производстве на уровень производительности работы; отсутствующее влияние замены сырья, использование более дорогих ресурсов на уровень производительности работы.

Недостатки чистой продукции для оценки производительности работы: расчет чистой продукции являются громоздким, трудоемким, неоперативным; сохраняется выгода выпуска зарплатоемкой продукции,

Стоимостный показатель не в полной мере отображает эффективность живой работы, а лишь косвенно измеряет производительность работы.

Более объективным и точным измерением производительности труда является *трудоемкость продукции* (чел-часов, нормо-часов). На нее не влияют изменения ассортиментов продукции, рентабельности. В будущем этот метод найдет широкое применение.

Трудоемкость продукции определяется отношением фонда затраченного рабочего времени (в чел-часах) к количеству произведенной продукции в натуральном измерении.

Трудоемкость определяется по формуле:

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

где Т - количество рабочего времени, затраченное на выпуск продукции;

Q - выпуск данного вида продукции за определенный период.

Различают следующие виды трудоемкости в зависимости от трудовых расходов, которые включаются у нее:

Технологическая трудоемкость (t_{mex}) включает расхода работы основных рабочих

$$t_{mex} = \frac{T_o}{Q}$$

где T_o - время работы основных производственных рабочих, часов или сут.
Трудоемкость обслуживания ($t_{об}$) представляет собой расхода работы вспомогательных рабочих цеха

$$t_{об} = \frac{T_{вц}}{Q}$$

где $T_{вц}$ - время работы вспомогательных рабочих цеха, часов или сут.

Цеховая трудоемкость определяется расходами работы всего персонала цеха на единицу продукции

$$t_{ц} = \frac{T_o + T_{вц} + T_{мц}}{Q}$$

где $T_{мц}$ - время работы руководителей, специалистов, служащих цеха, ч. или сут.

Трудоемкость вспомогательных цехов и служб определяется отношением расходов работы работников вспомогательных цехов и общезаводских служб к объему производства.

Полная заводская трудоемкость представляет собой расхода работы всех работников предприятия на единицу продукции.

Отраслевая трудоемкость определяется как величина средневзвешенной индивидуальной трудоемкости данной продукции отдельных предприятий области через объем производства.

Трудовой метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах при выпуске незавершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в денежном выражении, ни в натуральных единицах.

Методы измерения

Прямой

Оборачиваемый

Производство = Объем
продукции
(услуг)/Численность
работников (трудозатраты в
часах)

Трудоемкость =
Трудозатраты в часах
(численность работников)/
Объем продукции (услуг)

Показатели уровня производства

Стоимостные

Натуральные

Трудовые

Рассчитываются с использованием

- общей стоимости
произведенной
продукции (услуг)
- объему продаж
- дополнительной
стоимости

- объем
продукции в
физических
единицах

- объем продукции
(услуг) в нормо-часах
- оценки трудозатрат на
исполнение заказов

Методы измерения и показатели уровня производительности работы.

3. Организация производительности труда

Факторы, которые влияют на рост производительности труда можно разбить на три группы: материально-технические; организационно-экономические; социально-психологические.

Материально-технические факторы включают в себя - механизацию и автоматизацию производства; модернизацию оборудования; внедрение новой техники и технологии; рационализацию и изобретательство.

В промышленности к этим факторам относят создания непрерывных; малостадийных производственных процессов; разработку экологически чистой и безотходной технологии; комплексное использование сырья; автоматизацию регулирования технологического процесса; ведение процесса в оптимальном режиме; оптимизацию единичной мощности агрегатов; механизацию вспомогательных процессов.

Организационно-экономические факторы включают усовершенствование организации производства; развитие специализации и кооперирование; улучшение обслуживания рабочих мест; усовершенствование оплаты и стимулирование работы; усовершенствование управления и планирование; углубление международного разделения труда.

Социально-психологические факторы производства включают повышение квалификации и культурно-технического уровня работников; улучшение условий труда, быта и отдыха; повышение жизненного уровня; развитие сферы обслуживания; создание здорового социально-психологического климата в коллективе; развитие моральных стимулов к работе; повышение роли человеческого фактора в экономике.

4. Сущность заработной платы.

С переходом к рыночным отношениям принципиально меняется суть таких экономических категорий и процессов как оплата труда и формирование прибылей.

Заработная плата - это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которую согласно трудовому договору владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

По своей структуре заработная плата состоит из основной и дополнительной оплаты труда.

Основная заработная плата зависит от результатов работы работника и определяется тарифными ставками, сдельными расценками, должностными окладами, а также надбавками и доплатами, предусмотренными КЗПП и в размерах не выше установленных Законодательством.

Дополнительная оплата труда зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятия и устанавливается в виде премий, вознаграждений, других поощрительных и компенсационных выплат, а также надбавок и доплат, которые не предусмотрены КЗПП, или в размерах что превышают установленные Законодательством.

Источником средств, которые направляются на оплату труда работников предприятий, является прибыль, полученная вследствие их хозяйственной деятельности, а для бюджетных организаций - средства, которые выделяются бюджетов, а также часть прибыли, полученная вследствие их хозяйственной деятельности.

Средства, направленные на оплату труда, составляют фонд оплаты труда (фонд потребления), который состоит из:

- фонда основной заработной платы - относится на себестоимость продукции, которая выпускается;
- фонда дополнительной оплаты труда - формируется за счет прибыли, которая остается в распоряжении предприятия;
- денежных выплат и поощрений (материальная помощь, дотация, трудовые и социальные льготы и т.п.) осуществляются за счет прибыли, которая остается в распоряжении предприятий;
- прибылей (дивиденды, проценты), выплаченных по акциям трудового коллектива и взносах членов трудового коллектива акционерного общества в собственность предприятия.

Фонд основной заработной платы. К нему входят:

- заработная плата, которая начислена за выполненную работу (отработанное время) по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам или по среднему заработку, независимо от форм оплаты труда, действующих на предприятии;
- все виды надбавок и доплат, предусмотренные КЗПП, в размерах установленных Законодательством;
- оплата труда работников неучетного состава за выполненную работу по договору гражданско-правового характера;

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков согласно Законодательству, денежным компенсациям за неиспользованный отпуск;

- оплата за выполнение гособязательств, если они выполняются в рабочее время у соответствия с КЗПП;

- оплата за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочное время в размерах, предусмотренных КЗПП.

Фонд дополнительной оплаты труда. К нему включают:

- надбавки и доплаты, не предусмотренные КЗПП и превышающие размеры, установленные законодательством;

- премии за производственные результаты по специальным системам премирования, рационализацию и изобретательство;

- дифференциальные суммы доплат, которые выплачиваются работникам, которые принимали участие в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, а также работающим и что проживает в зонах радиоактивного загрязнения;

- вознаграждения по итогам работы за год.

К денежным выплатам и поощрениям относят:

- материальную помощь, оздоровительные, экологические и другие выплаты;

- суммы предоставленных трудовых и социальных льгот работникам: оплата дополнительно, более предусмотренных КЗОТ, предоставленных отпусков работникам; стоимость путевок на лечение и отдых или суммы компенсаций, выданных вместо путевок; стоимость экскурсий и путешествий;

- другие выплаты, которые носят индивидуальный характер (оплата квартиры и найма жилья, продовольственных и промышленных товаров, продуктовых заказов, проездных билетов; дотации на питание, медицинское обслуживание и т.д.)

- суммы прибыли, направленные па приобретения акций (для работников трудового коллектива);

- средства, направленные на выкуп собственности предприятия членами трудового коллектива за счет средств предприятия и т.д.

Различают *минимальную, номинальную и реальную* заработную плату.

Минимальная заработная плата - это установленный государством размер заработной платы, ниже за которое не может осуществляться оплата за фактически выполненную нанимаемым работником полную месячную (дневную, часовую) норму работы (рабочего времени). В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты.

Номинальная заработная плата - это сумма денежных средств, которые выплачиваются работникам за выполненный объем работ согласно количеству и качеству затраченного ими работы.

Реальная заработная плата представляет собой совокупность материальных и культурных благ, а также услуг, которые может приобрести работник на номинальную заработную плату. Другими словами, *реальная заработная плата* - это покупательная способность номинальной заработной платы. Размер реальной зарплаты зависит от величины номинальной зарплаты и уровня цен на предметы и услуги.

Функциями заработной платы являются:

- основное средство удовлетворения личных нужд трудящихся, источник

повышения их материального благосостояния, рост реальных прибылей населения;
- важнейший источник воспроизведения рабочей силы и средство привлечения людей к работе;

- экономический рычаг стимулирования развития производства, повышение его эффективности, рост производительности работы, улучшение качества продукции, сокращение расходов на производство, рационального использования рабочей силы, уменьшение потерь рабочего времени, укрепление трудовой дисциплины;

- средство распределения и перераспределения кадров по районам страны, областях народного хозяйства.

Реализовываются эти функции непосредственно заработной платой, а также через элементы, которые составляют ее организацию.

5. Современное регулирование оплаты труда.

При организации заработной платы необходимо руководствоваться следующими принципами.

1. Оплата труда по его количеству и качеству, равная оплата за равную работу.

Качество работы определяется его сложностью (квалификацией, умением работника), условиями работы и ее народнохозяйственным значением. Количество работы определяется или величиной произведенной продукции, или величиной отработанного времени.

2. Повышение денежной заработной платы.

Заработная плата выступает одновременно и как мера работы, и как мера потребления трудящихся. Рост заработной платы является основным средством повышения благосостояния трудящихся и происходит вследствие роста квалификации, повышение эффективности производства, улучшение количественных и качественных показателей производства и работы, периодического повышения тарифных ставок и окладов, увеличение минимальной заработной платы.

3. Опережающий рост производительности работы в сравнении с ростом средней заработной платы.

Оптимальное соотношение роста производительности работы и средней заработной платы необходимое условие повышения жизненного уровня населения и объективная закономерность расширенного воспроизведения, поскольку за счет роста производительности работы обеспечивается не только увеличение заработной платы, но и расширение масштабов производства, а также дополнение общественных фондов потребления.

4. Дифференциация и регулирование уровня оплаты труда разных групп и категорий работающих.

Сложная, более квалифицированная работа оплачивается выше простой, малоквалифицированной. Существует кроме того дифференциация оплаты труда в

зависимости от условий работы, времени, вредности, а также районное и межотраслевое регулирования.

5. Единство экономической политики в области организации заработной платы.

Установление в общегосударственном масштабе тарифных ставок, сеток, окладов определяет уровень заработной платы и ее дифференциацию. При этом государственное регулирование заработной платы объединяется с самостоятельностью и широкими правами предприятий, предусмотренной законодательными актами.

6. Ясность и простота.

Основные принципы организации оплаты труда осуществляются с помощью таких ее элементов, как тарифная система, нормирование работы, формы оплаты труда, системы стимулирования. Каждый из этих элементов имеет сурово определенное назначение и во взаимодействии один с одним обеспечивают действующую систему управления заработной платой.

6. Организация оплаты труда на предприятии.

Связь заработка работников с количественными и качественными результатами их работы осуществляется с помощью форм оплаты труда и систем стимулирования.

При организации оплаты труда необходимо добиваться такого положения, чтобы направления стимулирования и мотивация поступков, действий работника совпадали.

Достижение целей мотивации поступков происходит и с помощью других факторов, не связанных с оплатой труда. Практика выделяет следующие: хорошие отношения с товарищами, удобная изменяемость, разнообразная, интересная работа, улучшение жилых условий, «социальное стимулирование» (бесплатное питание, обеспечение транспортом в вечернее и ночное время, преимущества при распределении путевок и т.д.).

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых проводится дифференциация и регулирования заработной платы разных групп работников в зависимости от сложности, условий работы, особенностей и значение отдельных производств, групп работника и районов страны. С помощью тарифной системы осуществляется единая государственная политика в области организации оплаты труда, которой оказывается в установлении единых для всех областей условий оплаты труда, периодическому их пересмотру, повышении минимальной заработной платы.

Тарифная система - это совокупность взаимосвязанных элементов; тарифные ставки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные характеристики, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам, районные коэффициенты и т.д. Она разрабатывается в централизованном порядке специальными государственными учреждениями.

Тарифная система оплаты труда рабочих представляет собой совокупность что

утверждаются в централизованном порядке для каждой области промышленности нормативных документов; тарифных сеток, тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок 1-го разряда. В тарифной системе отображенные вопросы разделения труда рабочих по профессиям, специальностям и квалификации.

Профессия характеризует трудовую деятельность и занятость рабочего, которые возможные лишь при получении им определенной подготовки, приобретении известных теоретических знаний и практических привычек (например, токарь, слесарь, шахтер).

Специальность подчеркивает существование внутривидового разделения труда. Это понятие более узкое, чем профессия, требует более глубоких знаний и привычек по более узкому кругу работ.

Квалификация - объединение производственных знаний, умений, определенных практических привычек, которые выражают меру овладения конкретной специальностью.

Тарифно-квалификационные справочники - это нормативные документы, в которых все виды работ, которые выполняются в том или другом производстве, делятся на группы в зависимости от их сложности.

Тарифно-квалификационный справочник служит для тарификации работ и установления квалификационных разрядов рабочим. С его помощью определяется сложность разнообразных видов работ, соответствующий разряд, который является основой для установления расценок при сдельной форме оплаты труда,

ЕТКС используется для определения числа разрядов по каждой профессии (специальности), сложности работ (их тарифной группы) квалификационных разрядов рабочим, обеспечение единства в оплате работы рабочих, которые имеют одинаковую квалификацию, составление программ для повышения квалификации и подготовки рабочих.

ЕТКС содержит по каждому разряду данной профессии характеристики, которые даются по трем разделам: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

Тарификация работ и присвоение рабочим квалификационных разрядов осуществляется квалификационными комиссиями цеха или завода. Состав комиссии, порядок присвоения разряда оформляется протоколом, выписка из протокола в трудовую книжку, а также в документы по оплате работы. Установление разряда является результатом соглашения администрации и рабочего. В тех случаях, когда в цехе нет работ соответствующей сложности, рассматривать вопрос о повышении разряда рабочему нет оснований.

Тарифная сетка служит для определения соотношений в оплате работы рабочих, которые выполняют работы разной сложности. Она состоит из определенного количества разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный разряд характеризует уровень квалификации рабочего. Тарифные коэффициенты показывают, в сколько раз оплата труда каждого разряда квалифицированных рабочих выше за оплату труда рабочего первого разряда.

Формы и системы оплаты труда рабочих является важным средством стимулирования увеличения объема продукции, повышение эффективности

производства и качества работы. Вопрос о применении формы оплаты труда решается на предприятии с учетом особенностей технологии, организации работы и производства. По методам учета объема произведенной продукции и начисление заработной платы различают сдельную и почасовую формы оплаты, каждая из которых отвечает определенной мере количества работы: первая - количества произведенной продукции, вторая - количества отработанного времени,

По обхвату рабочих различают коллективную (бригаду) и индивидуальную оплату.

Форма оплаты труда должна отвечать следующим требованиям:

- наиболее полно учитывать результаты работы; создавать предпосылки для постоянного роста эффективности и качества работы; оказывать содействие повышению материальной заинтересованности рабочих в постоянном исследовании и использовании резервов роста производительности работы и повышение качества продукции. Экономически эффективными они являются только в том случае, если правильно связанные с организационно-техническими условиями производства, уровнем планирования, нормирование работы и учетом производственных показателей.

Формы оплаты труда делятся на ряд систем. Системами сдельной формы являются: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная; прямая почасовая, повременно-премиальная.

Сущность сдельной формы заключается в том, что рабочий получает заработную плату пропорционально количеству произведенной им продукты и (выполненной работы) надлежащего качества на основе заранее установленных норм времени (изготовление) и расценок с учетом сложности работы и условий работы.

Применение сдельного жалования рабочих должно объединяться с выполнением календарных планов пересмотра норм, обеспечением установленного уровня выполнения норм, внедрением технически обоснованных норм, пересмотром устаревших и заниженных, а также по ошибке установленных норм.

При индивидуальной прямой сдельной оплате работы размер заработной платы непосредственно зависит от результатов работы каждого рабочего. Изготовленная продукция оплачивается по индивидуальным расценкам.

Для исчисления сдельной расценки применяется тарифная ставка, соответствующая разряду работы, а не разряда, присвоенного рабочему. Сдельная расценка может быть рассчитана как по норме выработки, так и по норме времени по формуле:

по норме выработки

$$P_{сд} = \frac{T_c}{H_{выр}}$$

где $P_{сд}$ - сдельная расценка;

T_c - временная или дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, которая выполняется;

$H_{выр}$ - норма выработки в единицу времени.

по норме времени

$$P_{cd} = \frac{T_c \cdot H_{ep}}{60}$$

где H_{ep} - норма времени на изготовление одного изделия, выполнение операции, мин.

Общий сдельный заработок определяется при этой системе по формуле:

$$З_{cd} = P_{cd} \cdot B$$

где B - выработку пригодной продукции за расчетный период.

Прямая индивидуальная сдельная система не заинтересовывает рабочего в улучшении результатов работы коллектива.

Суть сдельно-премиальной системы заключается в том, что рабочему начисляется кроме заработка за прямой сдельной системой премия за выполнение и перевыполнение определенных количественных и качественных показателей.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда связана с ростом расценки сверх определенного уровня, принятого за базу. Мера увеличения расценок определяется специальной шкалой, которая является основным моментом этой системы.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для рабочих, которые сами непосредственно продукции не изготавливают, а занимаются обслуживанием основных технологических процессов.

Суть аккордного сдельного жалования заключается в том, что расценки устанавливаются не за каждую операцию, а за целый комплекс работ. При аккордной оплате заранее определенные объемы работ и срок их выполнения, известная резина заработной платы что в зависимости от выполнения задачи. Она заинтересовывает рабочих в сокращении сроков работы против установленных норм и применяется в областях с продолжительным производственным циклом.

При почасовой форме оплаты заработок начисляется не за количество произведенной продукции, а за отработанное время. Поэтому при ее организации должны придерживаться следующие требования:

- строгий учет и контроль фактически отработанного времени рабочими-почасовиками,
- правильное присвоение рабочим почасовых тарифных разрядов соответственно строгому к их квалификации и с учетом квалификационного уровня работ, которые выполняются;
- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания и нормативов численности.

При простой почасовой системе оплаты размер заработка рассчитывается путем умножения временной тарифной ставки на отработанное время.

При повременно-премиальной системе оплаты заработок начисляется рабочему не только за отработанное время, но и за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Характерные особенности повременно-премиальной системы с нормированными задачами заключаются в том, что каждому рабочему приходится конкретная сменная задача, а результаты учитываются при начислении премии.

Применение бестарифной системы оплаты труда позволяет устанавливать условия оплаты труда работника относительно конечного результата работы предприятия. За данной системой заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- фактически отработанного времени.

КТУ выставляется всем работникам предприятия, включая директора, и утверждается Советом трудового коллектива, которую сам решает периодичность определения КТУ (раз в месяц, в квартал и т.д.) и состав показателей для его расчета.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система - заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем.

Вопрос для самостоятельной проработки.

1. Система расчетов возможного повышения производительности работы за счет действия определенной совокупности и отдельных факторов
2. Выбор оптимальных форм систем оплаты труда на предприятиях разных форм собственности.
3. Зарубежный и отечественный опыт относительно участия работников в прибылях (доходах) и собственности приватизированных предприятий.

Список рекомендованных источников

1. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Юнити, 2016. - 663 с.

Готовые материалы присылать преподавателю на почту

ant.iri1983@gmail.com или личным сообщением в социальной сети в ВК
<https://vk.com/id114718886>

Преподаватель

Антонова И.А.