

РАСЧЕТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.  
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕЕ УРОВЕНЬ.  
ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ. ЭЛЕМЕНТЫ ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ.

# Расчет производительности труда.



Понятие производительности труда

**Производительность труда** характеризует результативность трудовых затрат в единицу времени. Например, показывает сколько продукции произведет рабочий за час.

На предприятии производительность определяется через два базовых показателя:

- **выработка;**
- **трудоемкость.**

Уровень производительности может быть измерен с помощью показателей выработки и трудоемкости.

Выработка:  $W=Q/T$

Q— объем произведенной продукции

T— затраты рабочего времени

Обратным показателем является трудоемкость (t)

$t=T/Q$

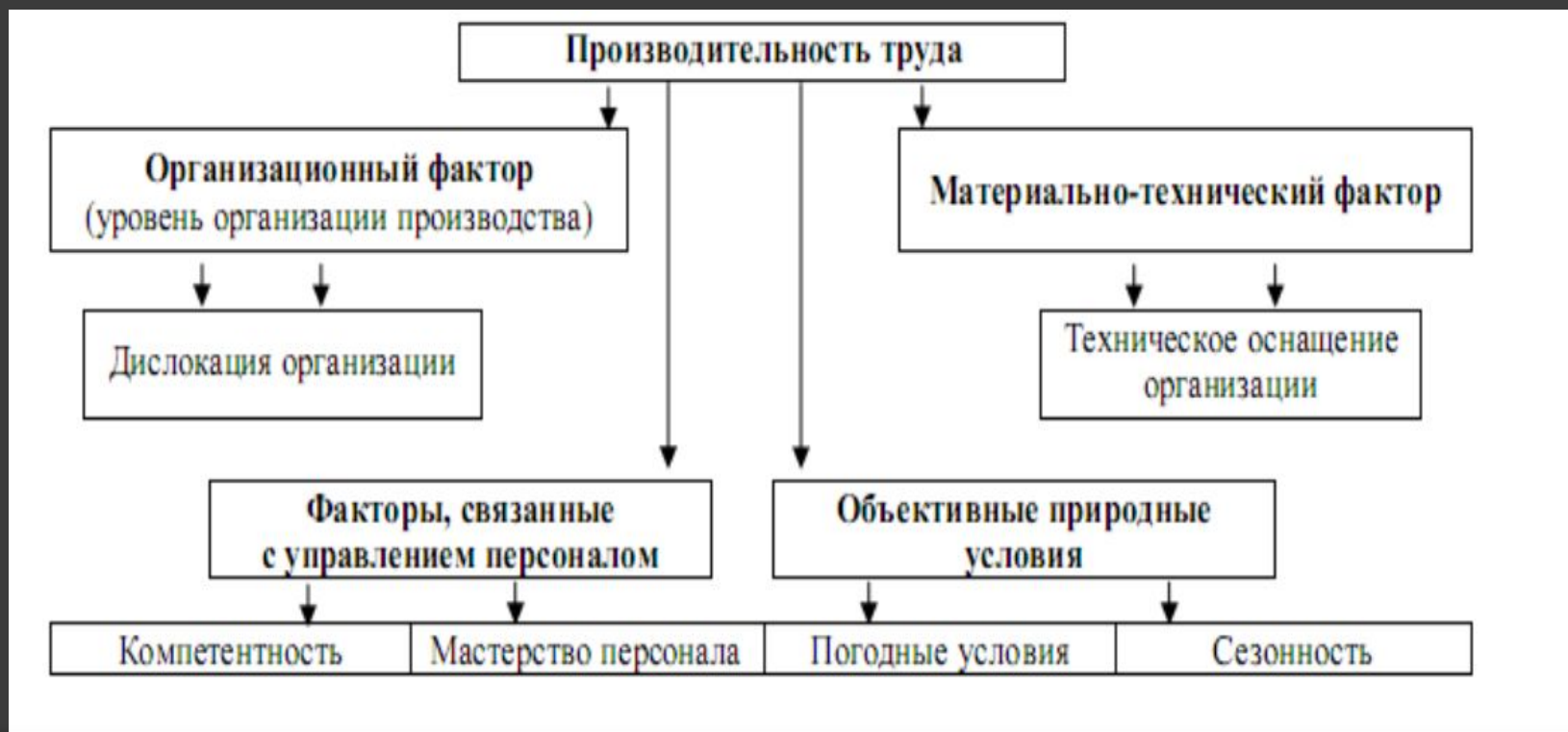
Выработка может считаться для разных периодов



# Факторы, влияющие на ее уровень.

**Факторы** - это силы, причины, внешние обстоятельства, воздействующие на какой-либо процесс или явление.

В процессе планирования производительности труда может быть использована классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации

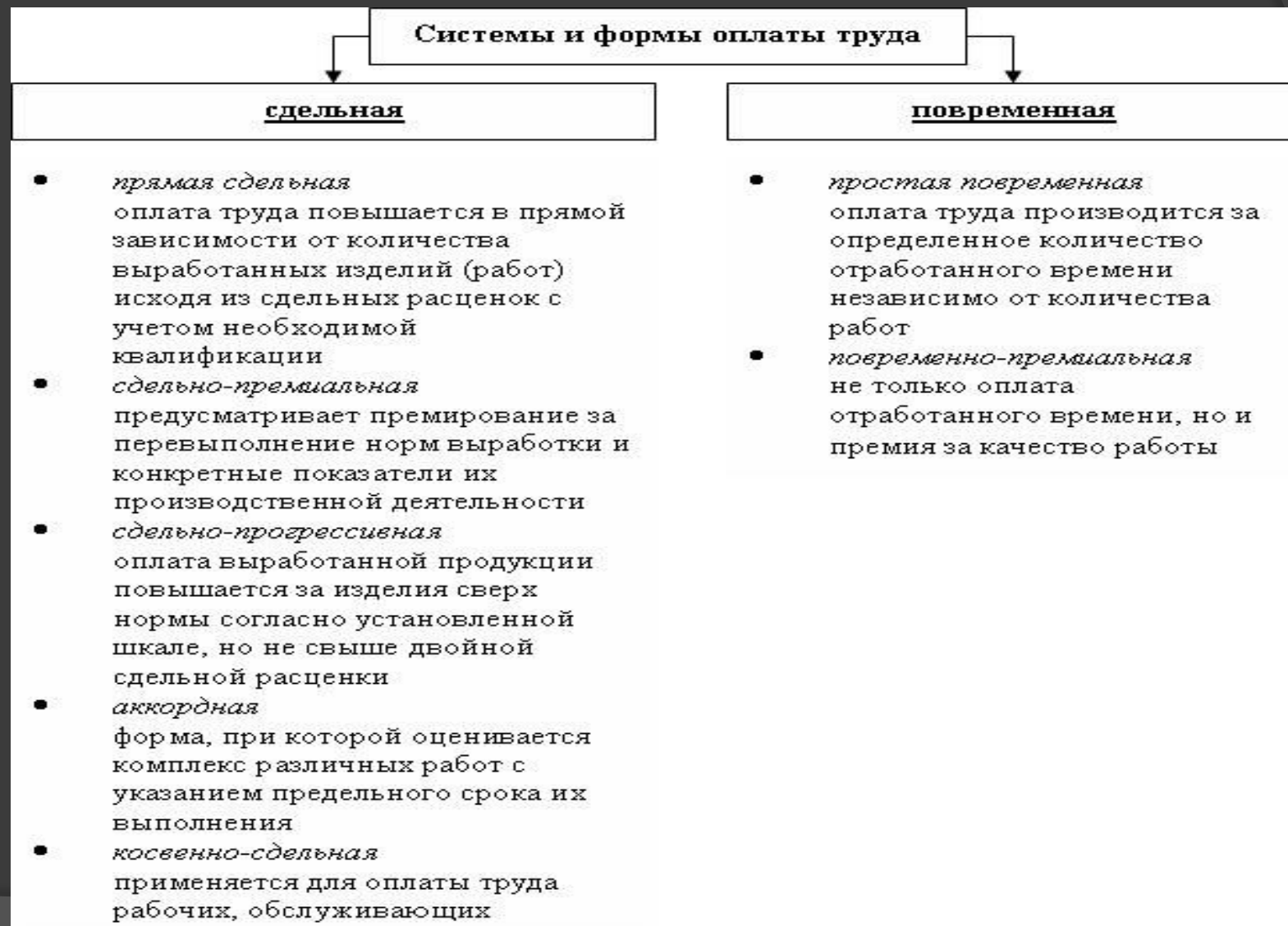


# Формы и системы оплаты труда работников

Система оплаты труда включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий. Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами



# Системы оплаты труда и соответствующие формы заработной платы



# Доплаты и надбавки

## Доплаты и надбавки

### компенсационные выплаты, связанные с режимом работы

- за работу в ночное время
- за многосменный режим работы
- за работу в выходные и праздничные дни
- за сверхурочную работу
- за вахтовый метод работы
- в связи с подвижным (разъездным) характером работы
- полевое довольствие
- надбавки работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ

### компенсационные выплаты, связанные с условиями труда

обусловленные районным регулированием оплаты труда (за географические и природно-климатические условия труда)

- по районным коэффициентам
- по коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и высокогорных районах
- по процентным надбавкам за работу в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока

за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах

### стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам

- за профессиональное мастерство
- за совмещение профессий и должностей
- за квалификационный разряд
- за допуск к государственной тайне
- за ученую степень, звание
- за классный чин, дипломатический ранг
- за особые условия государственной службы
- за выслугу лет (стаж работы)
- за знание иностранного языка

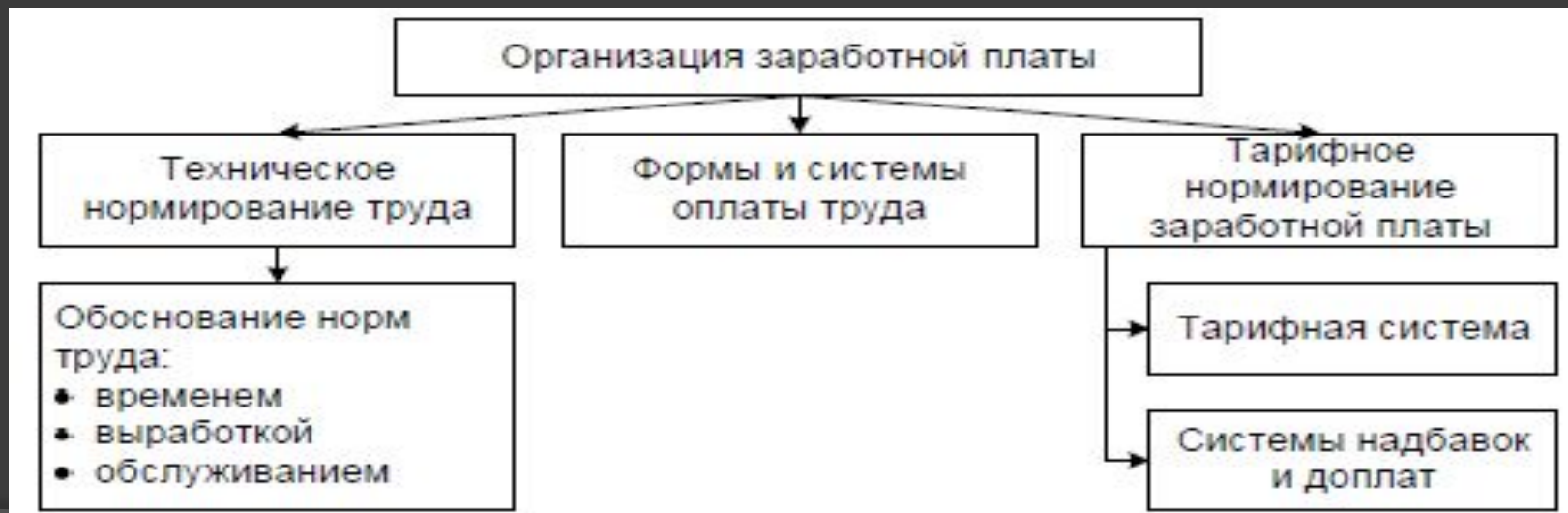
# Элементы заработной платы

Сущность заработной платы заключается, с одной стороны, в оценке труда работника, с другой – в оценке качества рабочей силы.

Заработная плата несет в себе прежде всего мотивационные функции, направленные на удовлетворение потребностей человека в материальном благополучии и финансовой независимости.

**Заработная плата состоит из следующих основных элементов:**

- 1) тарифной части (тарифных ставок, окладов);
- 2) надбавок;
- 3) доплат (компенсаций);
- 4) премиального вознаграждения.



Принцип организации заработной платы каждое предприятие устанавливает самостоятельно исходя из моделей управления, собственных финансовых возможностей и уровня оплаты, диктуемого рынком труда. Возможны 2 основные модели формирования оплаты труда:

- 1) аренда трудового потенциала человека;
- 2) заимствование человеческого капитала.

При использовании модели «аренда трудового потенциала человека» работник организации воспринимается не столько как источник человеческого капитала, а принимаются во внимание его личные морально-нравственные ценности и убеждения, характер, интересы и другие факторы трудового потенциала. В данном случае размер заработной платы в первую очередь определяется по уровню трудового потенциала.

Заимствование человеческого капитала – это наиболее распространенная модель формирования заработной платы. В данном случае целью организации является получение прибыли посредством использования человеческого капитала. Размер заработной платы формируется строго в соответствии с размером прибыли, полученной за конкретную работу.





**Спасибо за внимание!!!**