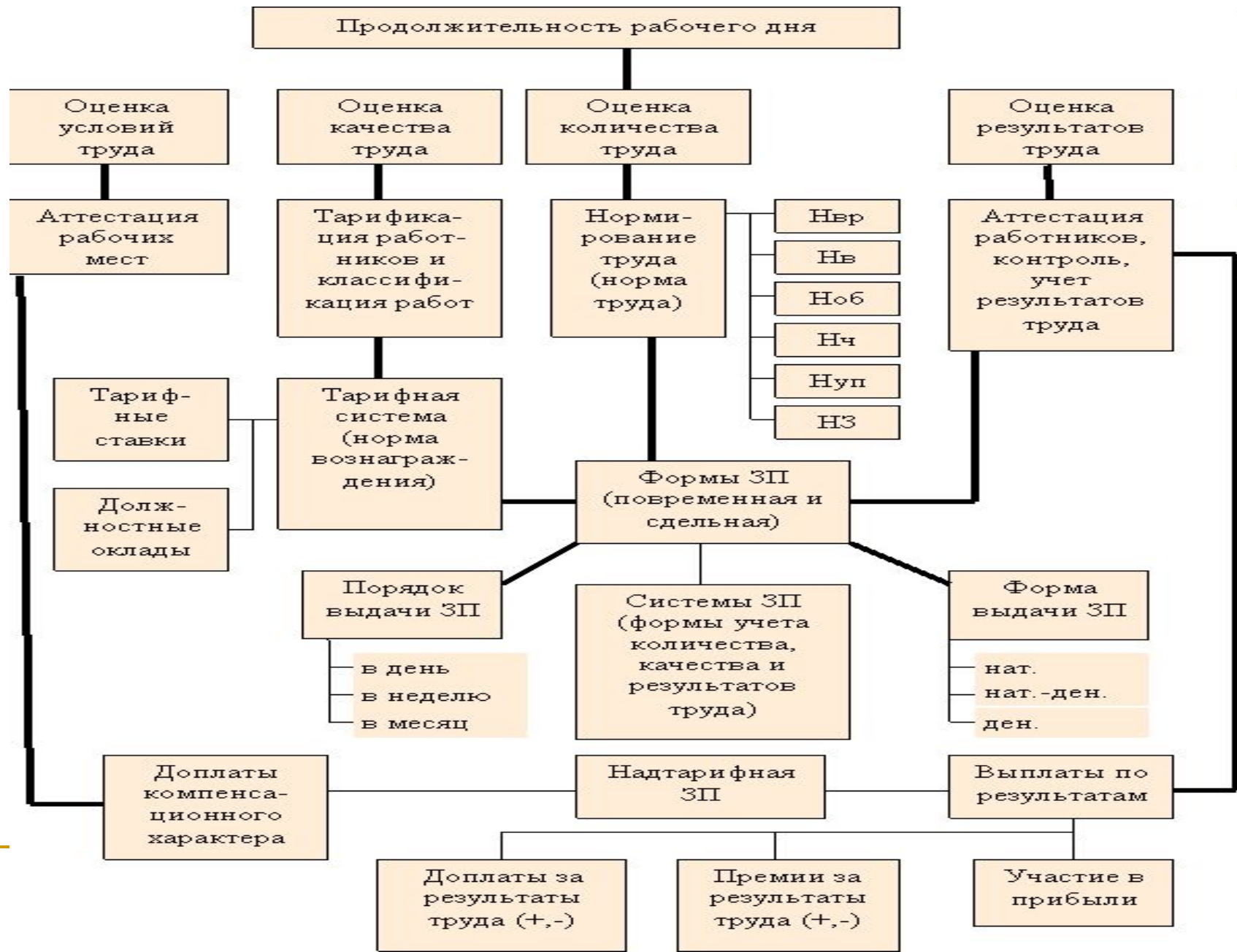
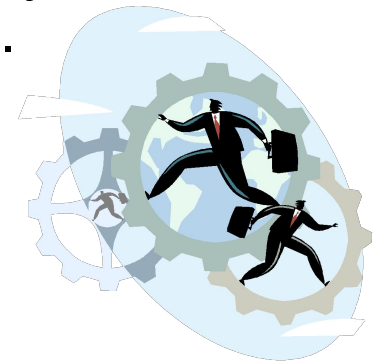

**Персонал организации
предприятия:
организация и оплата
труда**

Организация заработной платы на предприятии



Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются такие лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.



Кадры - штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Кадры характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой.

К кадрам не относят временных и сезонных работников, совместителей, работающих по краткосрочным трудовым соглашениям, нештатных сотрудников, а также лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью в сфере коммерческой торговли.

Персонал предприятия

Персонал (трудовой персонал) предприятия – основной состав квалифицированных работников организации.

Трудовой персонал предприятия

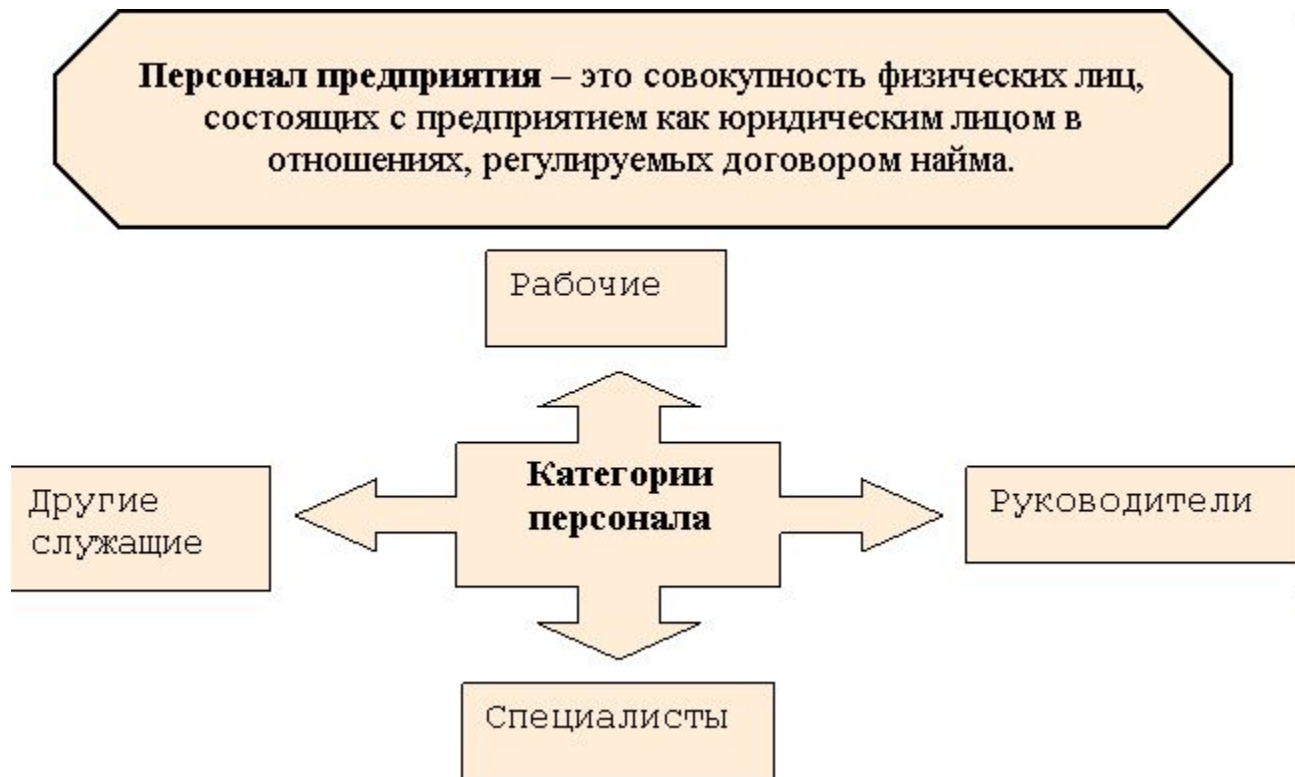


Производственный персонал – работники, занятые в производстве и его обслуживании – составляют основную часть трудовых ресурсов предприятия.

Персонал, занятый в производственных подразделениях.



Состав и структура производственного персонала.



Норма выработки

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

$$N_{\text{выр}} = T_{\text{д}} / N_{\text{в}}, \text{ где}$$

$T_{\text{д}}$ - действительный фонд рабочего времени, ч.;
 $N_{\text{в}}$ - установленная норма времени на единицу продукции, ч.

Рабочие организации

Рабочие организации (предприятия) – лица (работники) непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов.

Рабочие

```
graph TD; A[Рабочие] --> B[Основные]; A --> C[Вспомогательные];
```

Основные - работников, непосредственно создающих товарную (валовую) продукцию и занятых осуществлением технологических процессов.

Вспомогательные - рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

- **Руководители** – работники, занимающие должность руководителей предприятий (директора, мастера и др.).
- **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 др.).
- **Младший обслуживающий персонал** – люди, занимающие должность по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщицы и др.).



Профессия, квалификация и специальность

Профессионально-квалификационная структура персонала складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. Под профессией обычно понимают вид (род) трудовой деятельности, требующий определенной подготовки.

Квалификация характеризует меру овладения работником данной профессией и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях.

Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии.

Норма времени

Норма времени – продолжительность рабочего времени необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ. Норма времени обычно состоит из двух частей:

- нормы подготовительно-заключительного времени, которая устанавливается на все заданное количество продукции и не зависит от ее величины;

- нормы штучного времени, которая включает оперативное время (в том числе основное, которое затрачивается на изменение предмета труда, и вспомогательного времени, когда производится загрузка сырья, съём готовой продукции), время обслуживания рабочего места, время перерывов

Норма времени (Нвр):

$$H_{вр} = t_{з} + t_{в} + t_{об} + t_{отл} + t_{пт} + t_{пз}$$

Норма штучного времени:

$$T_{ш} = t_{з} + t_{в} + t_{об} + t_{отл} + t_{пт}, \text{ где}$$

- $t_{з}$ – основное время;
 - $t_{в}$ – вспомогательное время;
 - $t_{об}$ – время обслуживания рабочего места;
 - $t_{отл}$ – время отдыха и личных надобностей работников;
 - $t_{пт}$ – время перерывов по оргтех-причинам (регламентировано);
 - $t_{пз}$ – подготовительно-заключительное время.
-

Норма обслуживания

Норма обслуживания (Ноб) - количество производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования), которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы времени.

$$\text{Ноб} = T_d / t_{\text{об}}, \text{ где}$$

T_d – действительный фонд рабочего времени, ч.;

$t_{\text{об}}$ – установленная норма времени на обслуживание единица оборудования, ч.

Норма численности и норма управляемости

Норма численности (Нч) – число рабочих или других категорий работающих соответствующего профессионально-квалификационного состава для обслуживания крупных агрегатов (прокатных станов, доменных и мартеновских печей и т.п.), складов и др. объектов или для выполнения определенного объема работ.

Норма управляемости определяет число работников, которое должны быть непосредственно подчинены одному руководителю

Методы нормирования труда

Методы нормирования труда



Аналитический метод,

базирующийся на предварительном анализе производственных возможностей рабочего места и определения необходимых затрат на каждый элемент и операцию в целом.



Суммарный метод.

Нормы устанавливаются без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда на основе опыта нормирования (так называемый опытный метод) или на основе статистических данных о выполнении аналогичных работ (статистический метод).

Производительность труда

Производительность труда - эффективность труда в процессе производства. Измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени.

Методы исчисления производительности труда

Для исчисления производительности труда (по выработке) различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостной (денежный) и трудовой.

- **Натуральный метод** – самый простой и достоверный метод, когда объем выработочной продукции исчисляется в натуральном выражении (тоннах, метрах, штуках и т.п.).
- **Стоимостной метод.** Сущность его заключается в том, что показатель производительности труда определяется как соотношение произведенной продукции, выраженной в денежных единицах, к затратам рабочего времени.
- **Трудовой метод.** На рабочих местах, в бригадах, на производственных участках и в цехах при выпуске разнообразной, незавершенной продукции производительность труда определяется в нормо-часах. При научно-обоснованных нормах этот метод точно характеризует динамику производительности труда.

Оплата и мотивация труда

Нормирование труда на предприятии служит основой разработки норм выполнения различных операций, позволяет установить каждому работнику нормированный (необходимый для выполнения) объем трудозатрат.

Цель тарификации - установление расценок (тарифов) на соответствующие виды работ и операций, что позволяет организовать работу по определению размеров оплаты труда работников предприятия.

Основные составляющие тарифных условий оплаты труда при раздельной их разработке для рабочих и служащих

- минимальная ставка оплаты работника как основа для расчета тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих;
- тарифные ставки первого разряда, дифференцированные по основным тарифообразующим факторам (интенсивность труда, виды работ, условия труда) и образующие так называемую вертикаль ставок первого разряда;
- тарифные ставки по разрядам рабочих, дифференцированные по сложности выполняемых ими работ (квалификация рабочих) и образующие так называемую горизонталь ставок, или тарифную сетку;
- схемы должностных окладов служащих, включая руководителей, специалистов и т.д., построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей;
- тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующие описания работ на предприятии как инструмента тарификации рабочих и служащих.

Признаки бестарифного (распределительного) варианта организации заработной платы на предприятии:

- тесная, полная зависимость уровня оплаты труда работников с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (в этом качестве бестарифные системы принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда).
- присвоение каждому работнику (относительно) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню (своего рода «базовый» коэффициент трудового участия (КТУ), применяемых в коллективных системах оплаты);
- присвоение каждому работнику КТУ в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения КТУ на основе «базового» в бригадных системах распределения заработка).

Коллективные договоры -

главный инструмент регулирования оплаты труда на уровне предприятия. Заключаются между администрацией и трудовыми коллективами, представленными комитетами профсоюзов.

В них фиксируются:

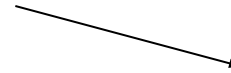
- условия оплаты труда работников, входящие в компетенцию предприятия
- размеры тарифных ставок и окладов
- формы и системы оплаты труда
- порядок применения надбавок, доплат, премий и других видов вознаграждения
- режим труда и отдыха
- социальная защита работников.

Смешанные системы

Смешанные системы



Комиссионная форма оплаты труда - предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Такой метод вполне приемлем, например, для работников подразделений сбыта, внешнеэкономической службы предприятия и т.п.



Дилерский механизм

Предприятие может самостоятельно проводить работу по тарификации рабочих и служащих, однако обычно для этих целей имеется **Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)**. Кроме того, знакомство с методами, используемыми в ЕТКС может способствовать построению рациональной системы оплаты труда на предприятии.

По ЕТКС работ и рабочих, к примеру, подавляющее большинство рабочих «тарифицируется» по шести основным разрядам - 6-разрядная сетка.

Единая тарифная сетка(ЕТС) по разным отраслям различна. Рабочий, который является высокооплачиваемым и высококвалифицированным, может получать меньше в разных отраслях промышленности или больше в зависимости от условий работы. Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяются по результатам аттестации служащих и перетарификации рабочих. ЕТС позволяет унифицировать оплату труда работников, сохраняя возможность гибкого управления этой оплатой.

Формы оплаты труда

Формы оплаты труда



Повременная.

Заработок начисляется за определённое количество отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда

Сдельная.

Размер заработка зависит от количества изготавливаемой продукции в соответствии с установленными расценками.

Системы повременной заработной платы

Системы оплаты труда



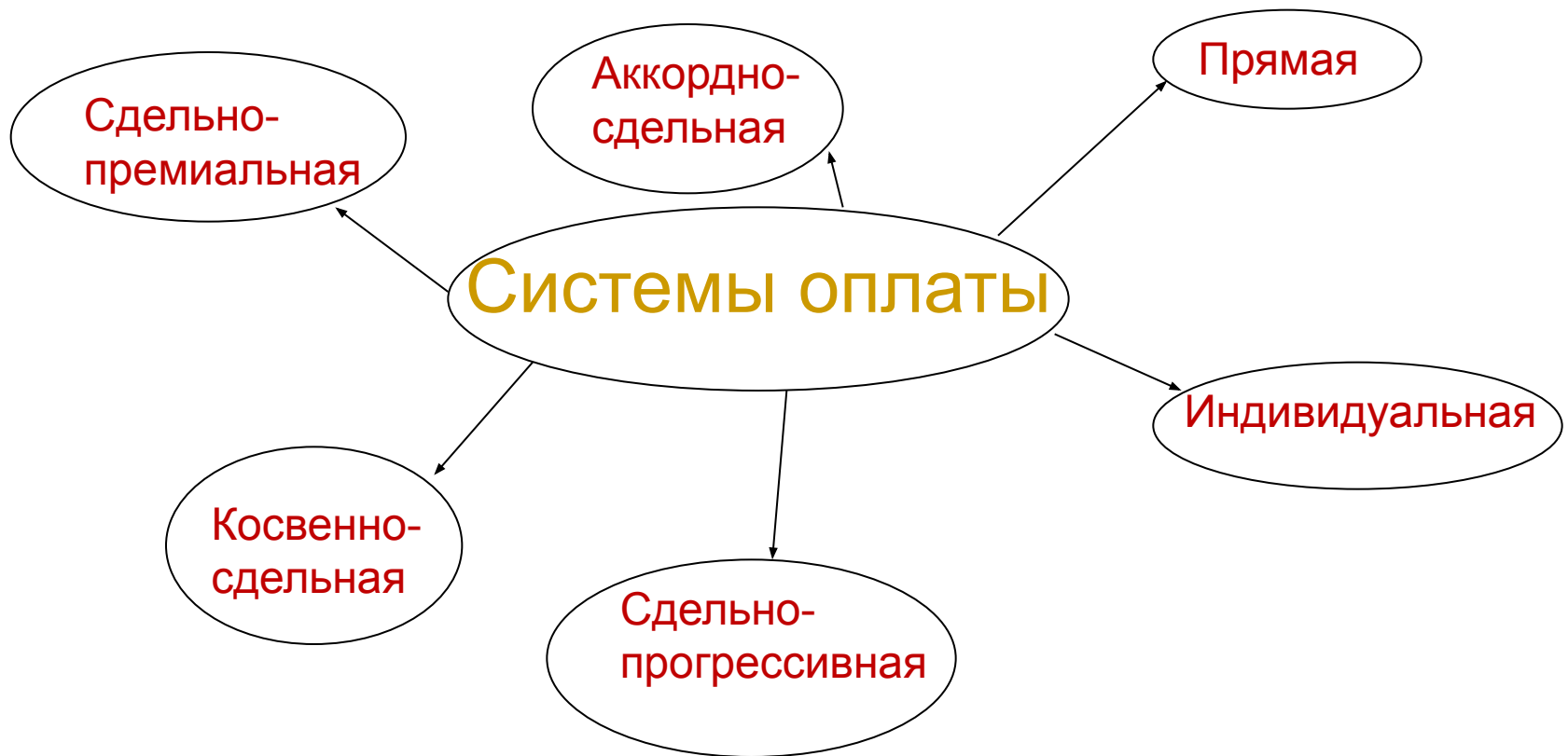
Простая.

Заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени.

Повсеместная.

Рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей.

Системы сдельной заработной платы



- При применении **прямой индивидуальной** системы заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки и заработок определяется путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку за единицу этой продукции.
- **Косвенно-сдельная** система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темпы работы и выработка основных рабочих.
- При применении **сдельно-прогрессивной** системы выработки рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы – по повышенным расценкам.
В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная система вводится обычно временно (на 3 – 6 месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

Спасибо за внимание

