



Заработная плата на энергетических предприятиях



Выполнила:
Нагорная И.
С.

- **Персонал, занятый в производственной деятельности**
 - **Эксплуатационный**
 - **Оперативный**
 - **Неоперативный**
 - **Ремонтный**

- **Персонал, занятый в производственной деятельности**
- **Рабочие**
 - Основные
 - Вспомогательные
- **Служащие**
- **Руководители**
- **Специалисты**
 - Технические исполнители

Ввиду непрерывного характера энергетических производственных процессов работа ведется круглосуточно, поэтому значительная часть эксплуатационного персонала образует **дежурный персонал.**





**Ремонтники = до
70% от общего
состава
энергетическог
о персонала.**



**Сложное
энерго-
оборудование
требует
постоянного
повышения деловой
и производственной
квалификации.**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ НЕОБХОДИМЫ:



- **РУКОВОДЯЩЕМУ СОСТАВУ**
- **ВСЕМ РАБОТНИКАМ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ
ЭНЕРГОПРЕДПРИЯТИЙ И ЭНЕРГОСИСТЕМ**
- **РУКОВОДИТЕЛИ БОЛЕЕ МЕЛКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Особенности структуры персонала энергетических компаний:

компаний:



1. Ввиду высокого уровня автоматизации и механизации для энергетики характерна низкая трудоемкость.
2. Доля рабочих в персонале, задействованном в производстве, составляет 50–60%, специалистов — 20–30%, руководителей — 15%, технических исполнителей — 1%.
3. Высокий удельный вес ремонтного персонала (до 33%).



Заработная плата



***вознаграждение
работников за труд
и его конечные
результаты.***

Заработная плата выполняет несколько функций:



воспроизводственную –
обеспечение возможности
воспроизводства рабочей силы;
стимулирующую – повышение
заинтересованности в развитии
производства;
социальную – реализация принципа
социальной справедливости.

СИСТЕМЫ ОПЛАТ

Сдельная



Аккордна
я

Повременна
я





Локальные нормативно-методические документы по стимулированию труда работников призваны решить две задачи

укрепление
хозяйственно
й
самостоятель

НОСТИ

повышение
эффективности
труда и
ответственности
работников

Традиционная система



материальная
мотивация

социальная
мотивация

мотивация
престижа
работника



Организация оплаты труда должна:

- обеспечить дифференциацию оплаты и стимулирования труда работников с учетом особенностей каждой службы аппарата ТЭС и его цехов, участков;
- обеспечить соответствие в оплате труда работников на всех уровнях управления и производства цеха, участка, ТЭС с учетом оценки его результатов;
- установить оптимальные соотношения в оплате труда работника в зависимости от сложности и ответственности выполняемых ими работ (функций);
- повысить материальную заинтересованность каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности труда;
- способствовать здоровой конкуренции

Должностные оклады, тарифные ставки, тарификация:



- 💡 Для всех категорий работников применяется Единая тарифная сетка
- 💡 На электрических станциях сохраняется действие ЕТКС.
- 💡 Для учета состава и распределения кадров по категориям персонала, уровню квалификации, заработной платы следует руководствоваться ОКПДТР.
- 💡 Единая тарифная сетка представляет собой шкалу разрядов


Тарифная ставка (ТС) работника


$$TC_{i \text{ разряда } j \text{ уровня}} = TC_{1 \text{ разряда } 1 \text{ уровня}} \times K_{i \text{ разряда } j \text{ уровня}}$$

где $K_{i \text{ разряда } j \text{ уровня}}$ — тарифный коэффициент к сетке оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады, тарифные ставки, тарификация:



 Руководители ТЭС устанавливают конкретные должностные оклады и тарифные ставки с учетом финансовых возможностей.

 Тарифные ставки и должностные оклады не должны включать в себя доплаты и надбавки, компенсационные и другие выплаты.



В зависимости от выбора Единой тарифной сетки может быть разработана методика формирования дифференциации тарифных ставок



При оценке индивидуальных деловых качеств работника могут быть приняты за основу:

образование

стаж работы по специальности

повышение рабочей квалификации, трудолюбие;

ответственность в работе, дисциплина, безаварийная работа

ВЫВОД



reklamaster.all.biz

Средняя зарплата энергетика в России на данный момент составляет около 40 000 рублей в месяц, требуется поднятие реального дохода энергетиков

