

# Факторы производства. Труд.

## План.

1. Понятие факторов производства.
2. Структура заработной платы.
3. Минимальная заработная плата.
4. Отраслевое тарифное соглашение и коллективный договор на предприятии.
5. Нестандартные формы занятости.

# Факторы производства

Теория факторов производства предложена Ж.Б. Сэем. К ним относятся:

1. земля;
2. капитал;
3. труд;
4. предпринимательские способности.

*Убывающая отдача факторов производства.* По мере наращивания использования какого-либо фактора в производственном процессе его вклад в создание стоимости продукта сокращается.

Фактор производства труд.

Структура заработной платы:

- должностные оклады и тарифные ставки;
- повышающие коэффициенты;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие надбавки и премии.

# Должностной оклад.

Должностной оклад – минимальный фиксированный размер платы за труд, устанавливаемый исходя из месячного периода работы.

Применяется относительно инженерных, экономических, юридических и большинства технических специальностей.

Для установления «вилки» и разрывов между должностными окладами различных профессиональных групп специалистов учитывают:

а) сложность выполняемых действий; б) объем обязанностей, в) требования к качеству конечного результата; г) необходимый уровень квалификации потенциального сотрудника.

# Соотношение должностного оклада с заработной платой

Оклад – это не вся заработная плата работника, а ее составная часть. Кроме оклада в заработную плату входят:

- компенсационные выплаты за дополнительный труд или нетипичные условия работы;
- стимулирующие выплаты – месячные, квартальные, разовые премии.

# Как устанавливаются должностные оклады

1. Определить общий размер фонда оплаты труда, которым компания располагает.
2. Из этого фонда выделить сумму, которую необходимо направить на компенсационные и стимулирующие выплаты и на оклады.
3. Определить количество рангов, на которых будут применяться должностные оклады.
4. Рассредоточить имеющихся сотрудников по рангам, которые каждый будет занимать.
5. Рассчитать объем денежных средств, направляемых на каждый из рангов.
6. Разделить средства каждого ранга на количество сотрудников данного ранга.
7. Целесообразно внедрить «вилки», т.е. отступления от среднего уровня в верхнюю и нижнюю сторону.

# Компенсационные выплаты

Работнику могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты занятым на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и опасными условиями труда.

за работу с тяжелых и вредных – до 12% оклада;

за работу в особо тяжелых и вредных – до 24% оклада.

Выплаты полагаются, если работник трудится в таких условиях не менее 50% рабочего времени.

2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями. К ним относятся:

коэффициенты

- районные ;
- за работу в пустынных и безводных местностях;
- за работу в высокогорных районах;

надбавки

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республике Бурятия и Республике Хакасия.

Конкретный размер коэффициентов и надбавок устанавливается законодательством России.



3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в праздничные дни и др.)

Компенсации:

За сверхурочную работу:

За первые два часа сверхурочной работы – не менее 1,5 окладов, а за последующие часы – 2 оклада.

За работу в выходные дни:

за полный рабочий день – не менее однодневной части оклада; за каждый час работы – не менее одной части оклада за час работы.

За работу в ночное время – с 22 часов до 6 часов:

Доплата производится за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет не менее 20% оклада за час работы.

# Особенности оплаты труда в федеральных учреждениях

Составляющие оплаты труда:

- должностной оклад;
- повышающие коэффициенты – устанавливаются в учреждении за профессиональное мастерство, должность, квалификационную категорию (согласно профессиональной квалификационной группе).
- Профессионально-квалификационные группы подразделяются по отраслевому признаку. И, в свою очередь, делятся на уровни.

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

**1-й квалификационный уровень**

Ассистент, преподаватель, руководитель учебной практики.

**2-й квалификационный уровень**

Старший преподаватель, начальник отдела аспирантуры, докторантуры, магистратуры.

**3-й квалификационный уровень**

Доцент, начальник издательства учебной литературы.

**4-й квалификационный уровень**

Профессор, начальник управления образовательного учреждения.

**5-й квалификационный уровень**

Заведующий кафедрой, директор обособленного структурного подразделения.

**6-й квалификационный уровень**

Декан факультета, директор филиала.

# Важно запомнить, что

Система оплаты труда должна быть зафиксирована в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

В них же прописывают размеры окладов и выплат, условия их предоставления.

Размеры окладов устанавливает руководитель учреждения.

# Тарифная ставка

Тарифная ставка – величина вознаграждения за выполнение трудовой нормы той или иной степени трудности работником определенной квалификации за принятую единицу времени.

Это минимум оплаты труда.

Устанавливается для рабочих специальностей, где есть возможность четко нормировать количество и качество труда и конечного результата.

Расчетное время – час, день, месяц.

*Часовую* тарифную ставку удобно устанавливать на предприятии, если действует сменный график. Она также обязательно используется в:

- опасных, вредных условиях работы;
- за сверхнормативную выработку;
- в ночные смены;
- в выходные дни.

*Месячные* тарифные ставки действуют при стабильном графике и твердых выходных.

При расчете тарифной ставки необходимо ознакомиться с тарифно-квалификационным справочником конкретной отрасли, чтобы узнать:

- а) размер тарифной ставки;
- б) количество предусмотренных разрядов;
- в) наличие дополнительных выплат.

Тарифная ставка = тарифная ставка первого разряда \* повышающий коэффициент.

Так, например, выглядит отраслевая сетка работников ЖКХ: есть 9 квалификационных уровней (разрядов), по каждому дается 3 варианта тарифных коэффициентов. Какой из предложенных выбрать, решается на уровне организации, указывается в коллективном договоре. Заработная плата самого высокооплачиваемого сотрудника может быть в 8,4 раза выше, чем самого низкооплачиваемого.

Квал ифи каци онн ые уров ни	Та	риф	ные	ко	эф	фи	ци	ен	т	ы
1	1,0	1,45	1,9							
2		1,45	2,05	2,65						
3			2,05	2,8	3,55					
4				2,8	3,7	4,6				
5					3,7	4,75	5,0			
6						4,75	5,55	6,05		
7							5,55	6,3	7,05	
8								6,3	7,0	7,7 <sup>16</sup>
9									7,0	7,7



# Минимальная заработная плата

**Конвенция МОТ № 131 о введении  
специальной системы установления  
МЗП.**

Она должна охватывать все группы работающих по найму, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным. Выделить такие группы работников, должен государственный орган с согласия и консультаций с организациями предпринимателей и работников.

# Решения в сфере МЗП в России

Решения принимаются различными организациями в форме федеральных законов, постановлений Правительства РФ, указов Президента РФ, генеральных, региональных, отраслевых соглашений, коллективных договоров и др.

При этом, размер МЗП устанавливается на федеральном уровне – федеральным законом о МРОТ, на уровне субъекта федерации – региональным соглашением и МЗП. Размер МЗП в субъекте зависит от социально-экономических условий и размера прожиточного минимума трудоспособного населения в этом субъекте. Он не может быть ниже федерального МРОТ.

# Модели определения размера МЗП

1. *Предусматривает установление единого для всей страны размера МЗП в расчете на определенный период отработанного времени – час, рабочий день, рабочий месяц.*

Выделяют три основные процедуры принятия решений о МЗП:

Законодательной властью

Исполнительной властью

Трудовыми судами

2. *Величина МЗП либо фиксируется на уровне отдельных отраслей, либо решение об ее изменении принимается специальными отраслевыми советами.*

Выделяют следующие процедуры принятия решений о МЗП:

Заключение крупных отраслевых соглашений

Решения отраслевых советов по заработной плате.

# МЗП в 2005 – 2007 гг.

Страна	Минимальная ставка заработной платы (евро)
Бельгия	1234,21
Кипр	631,44
Эстония	230,08
Франция	1254,28
Венгрия	240,14
Исландия	1391,91
Люксембург	1570,28
Нидерланды	1284,60
Польша	233,01
Россия	32,12
Турция	302,61
Великобритания	1380,54
Португалия	403,00

# Отраслевое тарифное соглашение

Отраслевое тарифное соглашение (ОТС) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и определяющим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

ОТС содержит минимальные гарантии, предоставляемые работникам, является базой, на основе которой заключаются коллективные договоры, регулирующие конкретные аспекты социально-трудовых отношений.

Поскольку каждая организация обладает разными финансовыми возможностями ОТС предполагает, что профсоюзы на местах смогут договариваться с работодателями и устанавливать ставку I разряда выше отраслевой.

*Тарифные ставки в электроэнергетике России 2017 г.*

*I полугодие 7581 р.*

*II полугодие 7755р.*

# Коллективный договор

Коллективный договор – правовой акт, призванный вносить ясность в социальные и трудовые взаимодействия внутри некоторой компании или у индивидуального предпринимателя. Он заключается между представителем организации и людьми, работающими в компании.

Обязательные условия, прописываемые в документе:

1. Оплата труда, компенсаций – как выплачивать и индексировать.
2. Обучение.
3. Отдых.
4. Льготы и преференции.
5. Питание.
6. Отказ от забастовок.
7. Иное по мере надобности.

# Только коллективный договор может нормализовать

## следующее:

1. Изменение длительности рабочего дня, если для этого условия вредны, опасны.
2. График смен.
3. Уменьшение длительности рабочего времени ночью.
4. Предоставление по дополнительным поводам отпусков, когда не сохраняется зарплата.
5. Применение способов нормирования труда, определяемых в компании индивидуально.



# Ключевые положительные аспекты.

1. Наличие дополнительных гарантий, компенсаций, преференций, мотивирующих сотрудников трудиться.
2. Наличие договора создает положительный образ фирмы.
3. Сокращение кадрового документооборота
4. Минимизация конфликтных ситуаций, вероятности забастовок.
5. Можно отнести к расходам компенсации, премии и прочие выплаты сотрудникам, которые учтены в договоре.

# Нестандартные формы занятости.

## Нестандартные формы занятости –

собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев. К ни относятся:

- временная занятость;
- работа на условиях неполного рабочего времени;
- временный заемный труд
- замаскированные трудовые отношения
- зависимая самостоятельная занятость (самозанятость)

# Факторы распространения нестандартных форм занятости

- I. Изменения в сфере труда
  1. Развитие сферы услуг.
  2. Влияние глобализации.
  3. Необходимость развития технологий.
- II. Снижение издержек и регулирование
  1. Уменьшение регулирования.
  2. Промахи в стимулах.
  3. Снижение профсоюзной активности и коллективных договоров.
- III. Изменение макроэкономических показателей и кризис.

# Влияние нестандартных форм занятости на работников и предприятия

1. Гарантии стабильности занятости.
2. Разница в оплате труда.
3. График работы.
4. Безопасность и гигиена труда.
5. Социальное обеспечение.
6. Профессиональное обучение.
7. Представительство интересов.
8. Инновации и производительность.