

Лекция 9. Производительность труда и заработная плата.

1. Система организации и нормирования труда на предприятии. Персонал строительных организаций.
2. Производительность труда и методы ее измерения.
3. Формы и системы оплаты труда. Их краткая характеристика.
4. Единая тарифная система и ее основные элементы.
5. Положение об оплате труда в строительной организации.
6. Коллективные формы оплаты труда. Применение коэффициента трудового участия. Правила материального поощрения. Оплата труда по контракту.

1. Система организации и нормирования труда на предприятии. Персонал строительных организаций.

Процесс труда предполагает целесообразную деятельность человека, т.е. сам труд, предмет труда и средства труда.

Труд как целесообразная деятельность человека является основным фактором процесса труда. В ходе трудовой деятельности человек познает окружающую среду и видоизменяет ее в соответствии с заданной целью. Эта цель достигается через конкретные действия человека. Действие выражает активность при осуществлении сознательной цели.

Предмет труда представляет собой вещество природы, на которое человек воздействует в процессе труда. Предмет труда, подвергшийся воздействию человеческого труда, но предназначенный для дальнейшей обработки, называется *сырьем*.

Средства труда – то, чем человек воздействует на предмет труда. К механическим средствам относятся инструменты и машины, которые играют решающую роль в процессе труда. В более широком смысле средства труда охватывают все материальные условия, не входящие непосредственно в процесс труда, но делающие возможным его осуществление. К ним относятся: всеобщее условие труда – земля, производственные здания, транспортные средства, дороги и др.

В совокупности средства труда и предметы труда образуют *средства производства*. Средства производства и труд человека взаимообусловлены. Орудия труда выполняют свою роль лишь в контакте с основным трудом. В свою очередь, трудовая деятельность человека не существует сама по себе, без средств производства. Следовательно, процесс труда представляет собой органическое единство трех его основных моментов: труда, средств и предметов труда. Результатом процесса труда в водохозяйственном строительстве всегда является определенный продукт труда – здания, жилые дома, животноводческие фермы и т.д.

Организация труда – это способ соединения непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов. Достижение этой цели возможно при

эффективном решении экономических и социальных задач организации труда. Экономическая задача предполагает наиболее возможную экономию живого и осуществленного труда при производстве хорошей качественной продукции. Социальная задача предусматривает обеспечение удовлетворенности трудом, сохранение здоровья работающих людей, обеспечение и оздоровление условий их труда и поддержание высокого уровня работоспособности.

Организация труда на предприятии включает следующие основные направления:

- развитие прогрессивных форм разделения и кооперации труда;
- организацию, обслуживание, паспортизацию и аттестацию рабочих мест;
- рационализацию приемов и методов труда с использованием обобщения передового отечественного и зарубежного опыта;
- нормирование труда;
- мотивацию и оплату труда;
- создание на рабочих местах хороших условий труда;
- оптимизацию режимов труда и отдыха, которые обеспечивали бы высокую работоспособность людей;
- достижение соответствия профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест;
- укрепление дисциплины труда;
- повышение творческой активности работников.

Организацию труда на предприятии нужно рассматривать как систему, включающую несколько подсистем: организацию трудовых процессов, условия труда, кадровое обеспечение трудовых процессов, социально-экономическую мотивацию труда.

Первичным элементом системы организации труда является состав работ, выполняемых отдельным человеком, группой или коллективом. Состав работ характеризуется объемом, определенным уровнем сложности этих работ, что сказывается на использовании рабочего времени и загрузке оборудования. При осуществлении трудовой деятельности происходит взаимодействие между основными, вспомогательными рабочими, между рабочими и специалистами. Состав работ и взаимодействия в процессе работ образуют в совокупности подсистему организации трудовых процессов.

Труд любого человека осуществляется в определенных пространственных и временных границах и условиях. К временным относятся междусменные и внутрисменные режимы труда и отдыха. Организация труда в пространстве обусловлена взаимным расположением технологического оборудования, средств оснастки на рабочих местах, а также в бригаде, цехе, на участке. Количественные и качественные характеристики временных и пространственных условий труда образуют подсистему организационных условий труда, которые регулируются с помощью различных организационных решений.

Третья подсистема “Кадровое обеспечение трудовых процессов” создает возможность осуществления трудового процесса и предопределяет его эффективность. Она включает следующие элементы: подбор кадров, подготовку кадров и их расстановку.

Функционирование четвертой подсистемы “Мотивация труда” наиболее всего отвечает цели обеспечения эффективности организации труда. Элементами этой подсистемы являются социально-экономическая мотивация, базирующаяся на материальном, моральном стимулировании, привлечении трудящихся к самоуправлению, и социально-психологическая мотивация.

Организация труда коллектива, в том числе и в строительных предприятиях, чаще всего реализуется в бригадной ее форме. Выбор вида бригад зависит от сложности решаемых задач, объективных требований производства.

По организационно-производственным признакам бригады подразделяются на: *специализированные*, осуществляющие технологически однородные виды работ; *комплексные*, выполняющие комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных видов работ и объединяющие работников разных профессий; *сменные*, включающие работников одной смены (могут быть специализированные или комплексные); *сквозные*, состоящие из работников двух или более смен, выполняющие работы с одинаковой длительностью технологического цикла на одном и том же оборудовании (могут быть специализированные или комплексные); *укрупненно-комплексные*, осуществляющие, как правило, технологически законченный цикл работ (изготовление продукции).

Прогрессивной следует считать такую форму организации труда, которая способна поддерживать высокие темпы социально-экономического развития коллектива, обеспечивать ускорение инновационных процессов, оптимальное согласование интересов личности и коллектива.

В строительных предприятиях по занятости в видах производства персонал (личный состав предприятия) разделяется на занятый:

- а) на строительном-монтажных работах (персонал основного производства);
- б) в подсобных производствах;
- в) в обслуживающих и прочих хозяйствах.

К персоналу, *выполняющему строительном-монтажные работы*, относятся работники, занятые на работах по строительству объектов и сооружений; на монтаже оборудования; на гидронамывных, буровзрывных, дренажных работах; по обслуживанию мелиоративных машин; по первичному окультуриванию сельскохозяйственных угодий; работники аппарата управления предприятия и другие работники, занятые непосредственно на строительной площадке.

К персоналу, *занятому в подсобных производствах*, относятся: работники организационно обособленных подсобных производств и хозяйств, не выделенных на самостоятельный баланс; бетонного и

растворного производства; производства железобетонных и бетонных изделий, блоков и строительных камней; карьеров по добыче и переработке местных строительных материалов; механических, столярных, ремонтных и других мастерских; стройдворов; лесопильного производства, лесозаготовок; электростанций; паросиловых установок и других подсобных производств.

К персоналу, *занятому в обслуживающих и прочих хозяйствах*, относятся работники, осуществляющие эксплуатацию, обслуживание и ремонт транспортных средств предприятия; работники УПТК (управлений производственно-технической комплектации) и складского хозяйства; работники, осуществляющие технический надзор за строительством; работники жилищного хозяйства, коммунальных предприятий бытового обслуживания.

В зависимости от выполняемых функций работники распределяются на следующие категории персонала: рабочие, инженерно-технические работники (ИТР), служащие, младший обслуживающий персонал (МОП) и работники охраны.

К категории *рабочих* относятся работники, непосредственно занятые созданием строительной продукции, и работники, обеспечивающие нормальное течение производственного процесса. Рабочие занимают наибольший удельный вес в общей численности работников строительства, это самая многочисленная категория трудящихся.

К *инженерно-техническим работникам* относятся работники, осуществляющие организацию и руководство производственным процессом (руководители организаций и подсобных производств, главные специалисты, инженеры, техники, мастера и т.п.).

К категории *служащих* относятся лица, выполняющие учетные, канцелярские, административно-хозяйственные, снабженческие функции. Это бухгалтеры, работники плановых отделов, отделов кадров, снабжения и др.

К *младшему обслуживающему персоналу* относятся работники, обслуживающие служебные и другие непромышленные помещения (уборщики, дворники, гардеробщики, курьеры и др.).

К работникам *охраны* относятся работники всех видов охраны данной организации (сторожа, вахтеры, пожарные).

Приведенная группировка работников по характеру участия в производственном процессе необходима для расчета фонда заработной платы, производительности труда, изучения динамики соотношения между отдельными категориями работающих. Существенное значение имеет классификация кадров по профессиям, специальностям и квалификации.

Под **профессией** понимается род трудовой деятельности, представляющей собой совокупность особых трудовых навыков и теоретических знаний, позволяющих воздействовать на предметы труда (сварщик, токарь, строитель), средства труда (машинист экскаватора) или выполнять определенные функции в процессе производства (контролер, учетчик).

Специальность определяет конкретную отрасль деятельности в пределах профессии (бетонщик, плотник, столяр, каменщик).

Под **квалификацией** понимается степень обладания профессией (специальностью), выражающаяся в умении выполнять работы определенной сложности и зависящие от специальной подготовки, приобретенных навыков и способностей. Понятие “квалификация” характеризует сложность труда работника, и уровень ее обусловлен тарифным или квалификационным разрядом. Строительное производство все больше насыщается кадрами специалистов, увеличивается доля ИТР, растет число рабочих, занятых в подсобных, вспомогательных и обслуживающих хозяйствах, сокращается количество работников, занятых непосредственно на строительной площадке.

Нормирование труда

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задачей которого является контроль за мерой труда путем определения необходимых затрат труда и его результатов, а также соотношение между численностью работающих и используемыми орудиями труда.

Нормирование труда используется для рационализации трудовых процессов, планирования и учета затрат на рабочую силу. Оно является одним из средств синхронизации работы на различных рабочих местах, производственных участках, обеспечения равномерности и ритмичности производственного процесса. Нормирование труда является важной частью работы по интенсификации производства, его планированию и организации, оплате труда, стимулированию роста производительности труда и эффективности производства.

Нормы труда используются для осуществления планово-организационных расчетов на предприятии. На основе норм времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости составляются бизнес-планы предприятий, планируются объемы производства цехов и участков, рассчитывается загрузка оборудования, численность работников, тарифная часть заработной платы, затраты труда в себестоимости продукции и разрабатываются календарно-плановые нормативы (размеры партий продукции, длительность производственных циклов, объемы незавершенного производства). Нормы времени служат также основой технической подготовки производства, согласования взаимодействия бригад и отделов предприятия.

Нормы труда – составной элемент организации заработной платы. Выполнение норм является условием получения заработка, соответствующего тарифу или окладу, установленному для данного работника. Нормы выработки (или времени), как и тарифные ставки, входят в структуру сдельных систем заработной платы и оказывают непосредственное воздействие на уровень сдельных расценок и размеров заработной платы. От

выполнения норм зависит также зарплата рабочих, оплачиваемых повременно.

По мере развития рыночных отношений, распространения разнообразных форм собственности будет возрастать роль социальной направленности нормирования труда. На выполнение этого нацелена гуманизация труда, которая позволяет более полно приспособить производство к человеку, обеспечить высокую содержательность труда, соответствующую квалификации работника, активное участие в решении производственных задач.

При нормировании труда производственный процесс делится на операции и их элементы. **Операцией** называется часть производственного процесса, выполняемая определенным предметом труда одним рабочим или звеном (бригадой) на одном рабочем месте. В технологическом отношении элементами операции являются: установочный, технологический и вспомогательный переход, рабочий и вспомогательный ход, позиция. Трудовой аспект позволяет выделять в составе операции трудовые приемы, действия, движения.

При расчете норм труда нужно определить, какие затраты времени являются необходимыми и должны включаться в норму. Затраты рабочего времени подразделяются на следующие виды: подготовительно-заключительные ($T_{п.-з}$), оперативные ($T_{оп}$), обслуживания рабочего места ($T_{обс}$), на отдых и личные надобности ($T_{отд}$) и регламентированные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства ($T_{п.т}$). Принята единая классификация затрат рабочего времени применительно к исполнителю (табл. 8.1).

Таблица 9.1. Единая классификация затрат рабочего времени

Группы и элементы затрат рабочего времени	Шифр
Основное время работы	T_o
Вспомогательное время	T_b
Оперативное время ($T_o + T_b$)	$T_{оп}$
Время обслуживания рабочего места	$T_{обс}$
Время непосредственного выполнения работы ($T_{оп} + T_{обс}$)	$T_{нвр}$
Перерывы, обусловленные технологией и организацией процесса (регламентированные)	$T_{пт}$
Время производственной работы исполнителя ($T_{нвр} + T_{пто}$)	$T_{исп}$
Перерывы на отдых и личные надобности исполнителя (регламентированные):	$T_{отл}$
перерывы на отдых исполнителя	$T_{пр}$
время на личные надобности исполнителя	$T_{отд}$
Штучное время ($T_{исп} + T_{отл}$)	$T_{лн}$
Подготовительно-заключительное время	$T_{шт}$
Нормируемое время смены или дня ($T_{шт} + T_{пз}$)	$T_{пз}$
Время нерегламентированных (ненормируемых) перерывов:	$T_{смн}$
время простоев по техническим причинам	$T_{пн}$
время простоев по организационным причинам	$T_{пт}$
Рабочее время по заданию ($T_{см} + T_{пн}$)	$T_{пор}$
Время случайной работы	$T_з$
Общая продолжительность рабочего времени смены или дня ($T_з + T_{сл}$)	$T_{сл}$
Время ручной работы	$T_{см}$
Машинно-ручное время	$T_{рр}$
Время активного наблюдения	$T_{мр}$
Время пассивного наблюдения	$T_{ма}$
Время технического обслуживания рабочего места	$T_{мп}$
Время организационного обслуживания рабочего места	$T_{тех}$
Работы, непредусмотренные выполнением производственного задания	$T_{орг}$
Непроизводительные затраты рабочего времени	$T_{пз}$
Перерывы из-за нарушения производственного процесса	$T_{нр}$
Перерывы, зависящие от исполнителя	$T_{пни}$
Перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины	$T_{пвр}$
Перерывы по уважительным причинам	$T_{пид}$
	$T_{пу}$

Нормы труда включают нормы затрат труда и нормы его результатов (рис. 8.1). Нормы затрат рабочего времени устанавливают время для выполнения единицы работы одним или несколькими работникам. Они классифицируются на: нормы времени (трудоемкости), которые определяют необходимые затраты времени одного или нескольких работников на выполнение единицы работы или на изготовление единицы продукции по одной операции; нормы численности; нормы длительности работ, регламентирующие время, за которое один или группа работников должны выполнить установленное задание.

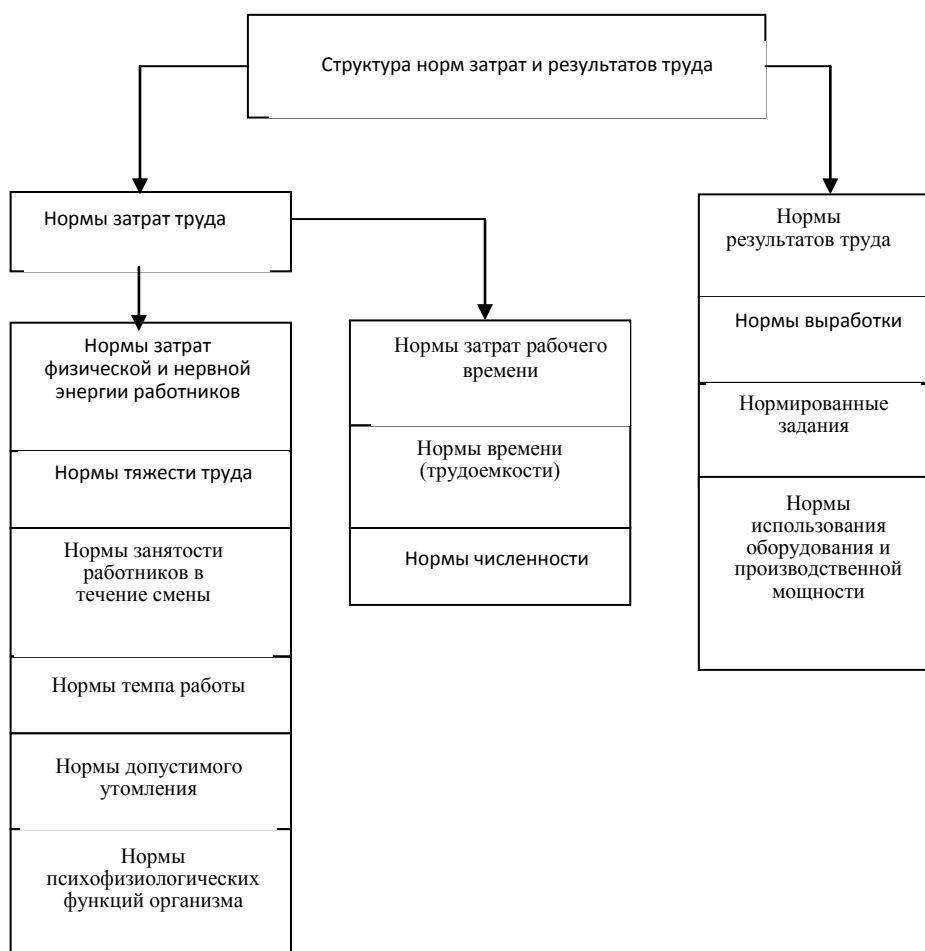


Рис. 9.1. Классификация норм затрат и результатов труда.

Проектный баланс рабочего времени исполнителя составляют из расчета 420 мин при продолжительности рабочего дня 7 ч или расчета 492 мин (при 5-дневной рабочей неделе и продолжительности рабочего дня 8,2 часа).

Действующие и разрабатываемые в строительстве нормы труда по своему характеру и назначению имеют некоторые разновидности (см. табл. 8.1).

Совокупность элементов затрат рабочего времени составляет баланс времени смены, а их соотношение (в %) – структуру рабочей смены (дня). Проектный баланс времени смены рассчитывается на основе обоснованных поэлементных нормативов времени:

$$T_{см} = T_o + T_v + T_{пто} + T_{отд} + T_{лн} + T_{пз}. \quad (9.1)$$

Норма времени рабочих – количество текущего времени, установленного на выполнение единицы продукции рабочими соответствующей профессии и квалификации, работающими при правильной организации труда и производства. Норма времени рабочих исчисляется в часах на измеритель продукции (ч/ед. изм.).

Норма затрат труда – количество затрат труда, установленное на выполнение единицы продукции рабочим соответствующей профессии и квалификации, работающим при правильной организации труда и производства. Норма затрат труда исчисляется в человеко-часах на измеритель продукции (чел.-ч/ед. изм.).

Норма выработки – количество продукции, которое должно быть произведено за единицу времени рабочими соответствующей профессии и квалификации, работающими при правильной организации труда и производства. Нормы выработки исчисляются в единицах продукции за смену с учетом численности рабочих, установленной для выполнения данного строительного-монтажного процесса.

Норма машинного времени – продолжительность использования машины, установленная на единицу продукции при правильной организации производства и труда рабочих, работающих при помощи машин. Нормы времени машин приводятся в часах на измеритель продукции (ч/ед. изм., либо маш.-ч/ед. изм.).

Нормы производительности машины – количество продукции, которое должно быть произведено машиной за единицу времени в условиях правильной организации производства и труда рабочих, занятых управлением ею или обслуживанием ее. Нормы приводятся за 1 смену или за 1 час.

Норма обслуживания представляет собой количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади, которое должен обслуживать рабочий за определенное время.

Для руководящих работников рассчитываются **нормы управляемости**, которые представляют собой оптимальное с точки зрения эффективного управления число работников, приходящее на одного конкретного руководителя.

Нормы труда по степени их обоснования подразделяются на: научно (технически) обоснованные, хронометражные и опытно-статистические. *Научно обоснованные нормы времени и нормы выработки* устанавливаются аналитическим методом. Аналитический метод нормирования труда характеризуется:

– расчленением нормируемой работы на составляющие ее технологические элементы, комплексы трудовых приемов, трудовые приемы и отдельные трудовые движения и действия;

– изучением производственных возможностей оборудования в цехах, более производительного его использования, анализом целесообразности применяемых форм и методов организации труда и оснастки рабочего места;

– разработкой рациональных режимов работы, состава и последовательности выполняемых трудовых элементов;

– использование нормативов машинного времени, нормативов режимов работы оборудования (при использовании нормативов метод установления норм называется аналитически-расчетным).

Хронометражные нормы обосновываются непосредственным наблюдением при выполнении нормируемых операций и работ. Фактически хронометражная норма является уточненной опытно-статистической. При этом метод установления норм называется аналитически-исследовательским.

Опытно-статистические нормы устанавливаются на основе опыта нормировщика и статистических данных о выполнении аналогичных работ за период, предшествующий установлению норм. Метод установления опытно-статистических норм получил название суммарного. Все разновидности норм труда, применяемые на производстве, являются модификациями норм времени, так как каждая из них в конечном итоге регламентирует рабочее время, необходимое для выполнения той или иной работы.

Нормы времени и нормы затрат труда рабочих на соответствующие процессы связаны между собой следующей зависимостью:

$$N_{з.т} = N_{вр.} \cdot N_{ч}, \quad (9.2)$$

где $N_{з.т}$ – норма затрат труда;

$N_{вр.}$ – норма времени звена (бригады);

$N_{ч}$ – количество рабочих в звене (бригаде), выполняющих строительномонтажный процесс.

Для одного рабочего норма времени соответствует норме затрат труда. При бригадном или звеньевом выполнении работ норма времени представляет собой суммарную величину затрат рабочего времени всех входящих в состав бригады (звена) рабочих, установленную на соответствующую единицу измерения продукции.

Производственные нормы в зависимости от характера и сложности строительного процесса или конструкции (сооружения), к которым они относятся, подразделяются на две основные разновидности – элементарные и укрупненные. *Элементарными* называются нормы для отдельных рабочих операций и даже для рабочих приемов. *Укрупненные* нормы устанавливаются для рабочих процессов и комплексных строительных процессов на соответствующие измерители продукции. Укрупненные нормы применяются непосредственно в строительном производстве. Они служат основой для составления производственных заданий (нарядов), определения сдельных расценок, оперативного нормирования и учета.

Производственные нормы в зависимости от масштаба и применения подразделяются на единые нормы и расценки на строительные и монтажные работы (ЕНиР); ведомственные нормы и расценки (ВНиР); местные нормы и расценки (МНиР). В мелиоративном строительстве используются также мелиоративные единичные расценки (МЕР). Нормы выработки обратно пропорциональны нормам затрат труда: чем больше норма затрат труда на принятый измеритель продукции, тем меньше норма выработки, и наоборот.

2. Производительность труда и методы ее измерения.

Эффективность затрат труда в процессе производства характеризуется *производительностью труда*. Производительность труда в строительстве и ее уровень определяют по двум основным показателям: количеству работ (продукции), выполненных за единицу времени, – выработке (В) и затрат времени, необходимого на выполнение единицы работ или единицы продукции – трудоемкости (T_p), т.е.

$$B = \frac{O}{T} \quad \text{или} \quad T_p = \frac{T}{O}, \quad (9.3)$$

где O – выполненный объем строительно-монтажных работ, руб.;

T – количество рабочего времени, затраченного на выполнение строительно-монтажных работ, чел.-ч (чел.-дн.).

Выработка считается прямым показателем производительности труда, а трудоемкость – обратным. Выработка – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают три метода определения выработки: натуральный, трудовой и стоимостный.

Наиболее наглядным и убедительным методом измерения производительности труда является *натуральный метод*, при котором выработка измеряется в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах и т.д.). Но этот метод в чистом виде может применяться, когда на предприятии выпускается однородная продукция, что бывает очень редко.

В производственных подразделениях предприятий широко используется трудовой метод, при котором выработка рассчитывается в нормо-часах. Этим методом определяется выработка на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках при выпуске разнородной продукции, наличии незавершенной продукции, т.е. когда выработку нельзя измерить ни в натуральных единицах, ни в денежном выражении.

Наибольшее распространение для оценки уровня производительности труда получил *стоимостный метод*, когда выработка рассчитывается в денежном выражении. В этом случае выработку можно определить по валовой или товарной продукции, по условно-чистой или чистой продукции. Крупным недостатком этого метода является его зависимость от используемых цен и ценообразования. Наиболее приемлемым показателем выработки при стоимостном методе является показатель, рассчитанный по чистой продукции. Производительность труда может определяться различными единицами измерения рабочего времени: час, день, месяц, год.

Часовая производительность труда характеризует объем строительно-монтажных работ, произведенных за время фактической работы в течение отчетного периода:

$$V_{\text{ч}} = \frac{O}{T_{\text{чел.-ч}}}, \quad (9.4)$$

где $V_{\text{ч}}$ – часовая производительность труда, или часовая выработка, в натуральных измерителях или рублях;

$T_{\text{чел.-ч}}$ – количество отработанных человеко-часов.

Часовая производительность труда соответствует производительности рабочего без простоев и внутрисменных потерь.

Дневная производительность труда отражает влияние отработанных рабочими часов в среднем за день и потери времени в течение рабочего дня:

$$V_{\text{дн}} = \frac{O}{T_{\text{чел.-дн}}}, \quad (9.5)$$

где $V_{\text{дн}}$ – дневная производительность труда в натуральных измерителях или рублях;

$T_{\text{чел.-дн}}$ – количество отработанных человеко-дней.

Месячная производительность труда отражает выработку на одного рабочего (работающего) за месяц:

$$V_{\text{м}} = \frac{O_{\text{м}}}{\text{Ч}_{\text{ср.м}}}, \quad (9.6)$$

где $V_{\text{м}}$ – месячная производительность труда (выработка), руб.;

$O_{\text{м}}$ – объем строительно-монтажных работ за месяц, тыс. руб.;

$\text{Ч}_{\text{ср.м}}$ – среднемесячная численность работников, занятых на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах, и среднее число всех привлеченных к строительству работников, не состоящих в списочном составе, но учитываемых по отработанному времени, чел.

Показатели выработки на одного работника необходимы для учета, анализа и планирования производительности труда, а также для сопоставления с достигнутыми результатами в различных подразделениях и организациях водохозяйственного строительства.

К числу основных факторов роста производительности относятся: повышение технического уровня строительства, уровня комплексной механизации и автоматизации строительных работ (т.е. технический прогресс), улучшение использования годового и внутрисменного времени машин и механизмов, улучшение организации строительного производства, труда и управления, совершенствование организации труда и заработной платы.

В складывающихся условиях функционирования строительного производства большим резервом роста производительности труда является повышение степени сборности зданий и сооружений, снижение массы конструкций и сооружений, поскольку транспортировка, сборка и монтаж более легких конструкций требуют меньших затрат труда и ресурсов. Решающее значение для снижения затрат на единицу продукции имеет рост технической вооруженности строительного производства. Она характеризуется такими показателями, как фондо- и энерговооруженность труда. Их рост создает прочную основу для роста производительности труда. Большим резервом роста производительности труда является максимальное снижение ручного труда, сокращение целодневных внутрисменных потерь рабочего времени. При этом крайне важным является хорошая организация труда и высокая дисциплина. Резервы улучшения использования рабочего времени определяются также возможностями сокращения непроизводственных затрат, к числу которых относятся потери от брака, отклонения от заданного технологического процесса. Значительное влияние на производительность труда, рациональное использование рабочего времени оказывает бригадная форма его организации и стимулирования (бригадный хозрасчет, коллективный подряд, арендный подряд, бригада, работающая в условиях кооператива). Рост производительности труда в бригадах достигается прежде всего за счет совмещения профессий и операций, повышения на этой основе большей самостоятельности работников, привлекательности труда и его содержания.

Сущность заработной платы и ее формирование

Рассматривая сущность заработной платы, прежде всего следует иметь в виду, что это понятие используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере. Заработная плата как экономическая категория есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс – труд. Для работодателя, покупающего труд для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда (рис. 8.2).

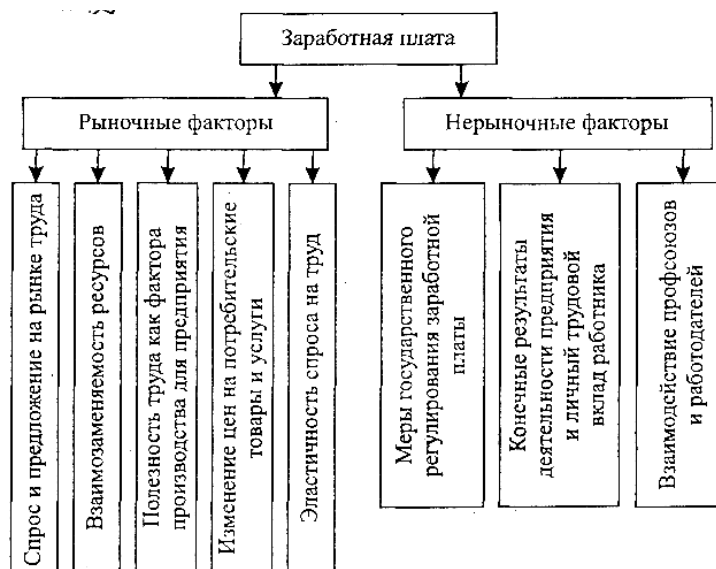


Рис. 9.2. Факторы формирования заработной платы.

К *рыночным* относятся перечисленные ниже факторы:

1. Складывающиеся спрос и предложение на рынке труда – снижение спроса на рынке товаров и услуг ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый труд и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

2. Полезность ресурса для нанимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор) – дополнительное вовлечение работников оказывается целесообразным до той поры, пока величина предельного дохода от использования фактора труда не снизится до уровня предельных издержек.

3. Эластичность спроса на труд по цене – повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки нанимателя, ведет к снижению спроса на труд, а следовательно, к ухудшению условий найма.

4. Взаимозаменяемость ресурсов – возможность замещения живого труда более производительной техникой.

5. Изменение цен на потребительские товары и услуги – рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом.

Ниже перечислены *нерыночные факторы*:

1. Меры государственного регулирования заработной платы связаны с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда.

2. Соотношение сил между профсоюзом и работодателями – на ставку заработной платы существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения.

3. Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника – данный фактор прямо зависит от величины заработной платы.

Выделяют следующие *принципы оплаты труда*.

1. Предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в выборе форм и систем выплаты заработной платы.

2. Оплата в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством.

3. Материальная заинтересованность работников в конечном результате труда.

4. Усиление социальной защищенности (своевременная выплата заработной платы, индексация).

5. Опережающий рост производительности труда над ростом заработной платы.

Формы и системы оплаты труда на предприятии

Под **системой оплаты труда** понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, которая гарантирует получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная – оплата за

каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное (нормативное) время, которое предусматривается тарифной системой.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- определения сдельной расценки (прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная, подрядная);
- расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);
- материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

Повременная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- начисления заработной платы (почасовая, поденная, понедельная, помесечная);
- материального поощрения.

Существует также *бестарифная система оплаты труда* как возможный вариант совершенствования организации и стимулирования труда, разновидностью которой является контрактная система.

Формы и системы заработной платы можно представить в виде схемы (рис. 8.3).



Рис. 9.3. Формы и системы оплаты труда.

Условия применения **сдельной оплаты труда** перечислены ниже.

1. Наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника или бригады.
2. Возможность точного учета объемов (количества выполняемых работ).
3. Возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ.
4. Необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ.
5. Возможность технического нормирования труда (применение технически обоснованных норм труда).

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если это ведет к ухудшению качества продукции; нарушению технологических режимов; ухудшению обслуживания оборудования; нарушению требований техники безопасности; перерасходу сырья и материалов.

При *прямой индивидуальной сдельной системе* заработной платы заработок рабочего определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{п.и} = P \cdot Q, \quad (9.7)$$

где $ЗП_{п.и}$ – общий заработок рабочего, руб/ед. измерения;

P – штучная сдельная расценка, руб.;

Q – количество выполненных изделий, единиц работы.

$$P = T_i \cdot H_{вр}, \quad (9.8)$$

или

$$P = \frac{T_i}{H_{выр}}, \quad (9.9)$$

где T_i – часовая тарифная ставка i -го разряда выполняемой работы, руб.;

$H_{вр}$, $H_{выр}$ – соответственно нормы времени на выполнение единицы продукции и выработки за определенный промежуток времени.

Для начисления заработной платы следует знать сдельную расценку за единицу работы или единицу времени по каждой работе (операции). Ее определяют, исходя из тарифной ставки и нормы выработки или времени на

данную работу. В таком случае работник отчетливо видит связь между заработком и выработкой. В строительстве индивидуальная прямая сдельная оплата сочетается с коллективной (бригадной) сдельной оплатой.

При *прямой коллективной сдельной системе* заработок рабочих определяется аналогичным образом с использованием коллективной сдельной расценки и общего объема произведенной продукции (выполненных работ) бригадой в целом.

При *сдельно-премиальной системе* рабочему-сдельщику или бригаде выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о премировании. Заработок рабочего по сдельно-премиальной системе ($Z_{п.сн}$) определяется по следующей формуле:

$$Z_{п.сн} = P \cdot Q \left(1 + \frac{p + k \cdot \pi}{100} \right), \quad (9.10)$$

где p – размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

k – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %;

π – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

Показатели и условия премирования устанавливаются в соответствии с уставом предприятия или договором между рабочими и администрацией предприятия. Это может быть качество выпускаемой продукции (например, качество ремонтно-строительных работ, дорожного полотна и т.п.), выполнение задания в установленные сроки, повышение производительности труда, перевыполнение технически обоснованных норм выработки, экономия материальных ресурсов, непосредственно зависящая от исполнителей работ и др. Но не нужно допускать множественности показателей для премирования.

При *косвенно-сдельной системе* заработной платы, применяемой прежде всего для оплаты труда вспомогательных рабочих, непосредственно занятых обслуживанием основных рабочих, определяются косвенно-сдельные расценки ($P_{к.с}$):

$$P_{к.с} = \frac{T_{вс}}{H_{осн}}, \quad (9.11)$$

где $T_{вс}$ – тарифная ставка вспомогательного рабочего, руб.;

$H_{осн}$ – норма выработки основных рабочих, обслуживаемых данным вспомогательным рабочим.

Заработная плата рабочего ($Z_{\text{кк}}$) в этом случае определяется следующим образом:

$$Z_{\text{кк}} = P_{\text{кк}} \cdot Q_{\text{осн}}, \quad (9.12)$$

где $Q_{\text{осн}}$ – объем произведенной продукции (выполненной работы) основными рабочими, обслуживаемыми данным вспомогательным рабочим.

Косвенная сдельная оплата применяется преимущественно при оплате труда вспомогательных рабочих (ремонтников, слесарей и др.). Их заработная плата ставится в прямую зависимость от заработной платы основных рабочих. Например, премирование рабочих-ремонтников производится при выполнении норм выработки механизмами пропорционально размеру премии, полученной механизаторами, и (или) повышению коэффициента использования техники.

Аккордная оплата труда производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ, за выполнение определенного производственного задания, выраженного в единицах конечной продукции (одно сооружение, 1 га спланированной площади, 1 км дороги и т.д.) на определенной стадии производства работ по аккордной (укрупненной) расценке. Заработок начисляют по результатам труда коллектива (звена, бригады, отряда и др.) в целом. Эта система оплаты труда способствует повышению производительности труда, сокращению сроков и снижению стоимости строительства. Аккордная система оплаты сокращает затраты на оформление нарядов, улучшает организацию труда, заинтересовывает рабочих в быстрейшем окончании комплекса работ.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам. При использовании сдельно-прогрессивной оплаты труда особое внимание следует уделить определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции и фактически отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда может применяться индивидуально для каждого конкретного работника, а может иметь коллективные формы. *Подрядная форма оплаты труда* применяется, когда заключается договор, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, берет подряд, а другая сторона, т.е. заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания. Заработок бригады рабочих ($Z_{\text{бр}}$) определяется по формуле

$$Z_{\text{бр}} = P_{\text{бр}} \cdot Q_{\text{бр}}, \quad (9.13)$$

где $P_{\text{бр}}$ – бригадная сдельная расценка за единицу производимой продукции, руб.;

$Q_{бр}$ – объем работ, выполненный бригадой.

Повременная форма оплаты труда применяется в перечисленных ниже случаях.

1. Отсутствует возможность увеличения выпуска продукции, производительность труда не связана с усилиями рабочего либо по условиям производства не надо увеличивать выполняемый объем.
2. Производственный процесс строго регламентирован.
3. Функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса.
4. Функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом.
5. Увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

При *простой повременной системе* заработная плата работника ($ЗП_{п.п}$) за определенный отрезок времени

$$ЗП_{п.п} = T_i \cdot Д, \quad (9.14)$$

где T_i – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

$Д$ – фактически отработанное на производстве время, часов (дней).

При *повременно-премиальной системе* заработная плата работника ($ЗП_{пвп}$) определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{пвп} = T_i \cdot Д \cdot \left(1 + \frac{p + k \cdot n}{100} \right). \quad (9.15)$$

Сущность *повременно-премиальной системы* оплаты труда состоит в том, что в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифа за фактически отработанное время включают премию за выполнение нормированного задания, разработанного на основе прогрессивных нормативов, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения. При повременно-премиальной системе заработок рабочего зависит не только от количества отработанного времени, его квалификации, но и от показателей работы. В практике трудовых коллективов, работающих на принципе подряда, качественные показатели при авансировании рабочих-повременщиков учитывают через коэффициент трудового участия (КТУ).

По **бестарифной системе оплаты труда** заработная плата всех работников представляет собой долю работника в фонде оплаты труда предприятия или

подразделения. Фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

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

Квалификационный уровень работника предприятия определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Процесс начисления заработной платы при данной системе определяется в последовательности, приведенной ниже.

1. Определяется фонд оплаты труда (ФОТ) по предприятию в целом за отчетный период.

2. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками предприятия (M),

$$M = \sum_{i=1}^n M_i, \quad (9.16)$$

где M_i – количество баллов, заработанных каждым i -м работником;

n – количество работников предприятия;

$$M_i = K \cdot N \cdot \text{КТУ}, \quad (9.17)$$

где K – квалификационный уровень;

N – количество отработанных человеко-часов.

3. Рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (d , руб.):

$$d = \frac{\text{ФОТ}}{M}. \quad (9.18)$$

4. Начисляется заработная плата каждому работнику ($\text{ЗП}_{\text{бес } i}$):

$$\text{ЗП}_{\text{бес } i} = M_i \cdot d. \quad (9.19)$$

Контрактная система – заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. В договоре указываются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, срок действия контракта.

Рассмотренные системы оплаты труда сдельной и повременной форм являются составными частями *коллективных* систем оплаты. Коллективная оплата осуществляется не за отдельные производственные операции, а за весь комплекс работ по производству продукции (например, строительству здания, жилого дома) или определенное производственное задание, по результатам труда всего коллектива (например, кирпичная кладка стен специализированной бригады). При коллективной оплате каждый работник заинтересован в выполнении не только индивидуального задания, но и всех других работ данным подразделением. Это способствует устранению прогулов, простоев, взаимозаменяемости работников, воспитывает чувство коллективной ответственности за порученную работу, внедрению опыта передовиков и новаторов производства.

При многообразии форм собственности в условиях рыночных отношений оплата труда и другие условия функционирования рабочей силы должны определяться на основе договорных отношений между органами хозяйственного управления и представителями трудящихся. Цель коллективного договора – обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует предприятие.

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

Во-первых, основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми и понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции. Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие факторы:

- финансовое положение предприятия;
- уровень стоимости жизни;

– уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;

– рамки государственного регулирования в этой области.

Совершенствование организации заработной платы на предприятиях возможно не за счет централизованных государственных ассигнований, а за счет средств, зарабатываемых самим предприятием. Первостепенную роль в организации заработной платы играет *тарифная система*. Основными элементами тарифной системы являются: тарифная сетка, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, которые в совокупности определяют размер оплаты по тарифу за единицу времени.

Тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение размеров тарифных ставок в зависимости от квалификации (сложности) труда, и состоит из определенного количества разрядов. При этом исходная (первая) тарифная ставка соответствует минимальной заработной плате. В тарифной сетке отсутствуют конкретные величины тарифных ставок, так как размер минимальной заработной платы периодически пересматривается в связи с инфляцией и изменением величины прожиточного минимума. Тарифная сетка включает лишь конкретные значения тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда.

Действующая тарифная сетка содержит 28 разрядов, которыми охвачены все должностные группы – от рабочего до руководителя министерства. Рабочие занимают в сетке 1 – 8-й разряд, технические исполнители – 4 – 6-й разряд, специалисты со средним специальным образованием – 5 – 9-й разряд, специалисты с высшим образованием – 8 – 13-й разряд, руководители функциональных подразделений, служб, отделов – 12 – 17-й разряд, главные специалисты, главные инженеры – 15 – 17-й разряд. Линейные руководители занимают следующее место в тарифной сетке: мастера – 9 – 11-й разряд, старшие мастера – 10-й разряд, начальники участка (прорабы) – 12 – 14-й разряд, начальник цеха – 14 – 16-й разряд, руководитель предприятия – 15 – 22-й разряд, руководитель объединения – 15 – 23-й разряд.

Часовая тарифная ставка соответствующего разряда определяется по следующей зависимости:

$$T_{\text{ч}} = \frac{C_1 \cdot K_{\text{т}}}{H_{\text{вр}}}, \quad (9.20)$$

где $T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка рабочего или специалиста соответствующего разряда, руб/ч;

C_1 – ставка первого разряда на предприятии, руб.;

$K_{\text{т}}$ – значение тарифного коэффициента соответствующего разряда, устанавливаемое по тарифной сетке;

$N_{вр}$ – норма времени, устанавливаемая в качестве норматива для расчета часовых тарифных ставок, ч. Обычно равна 168,3 ч.

При фактическом начислении заработной платы используются данные табеля рабочего времени и основные положения об оплате труда, разрабатываемые каждым предприятием на основе действующей тарифной системы. Наиболее гибким элементом организации заработной платы является премирование работников за основные результаты хозяйствования. С помощью премирования должна быть обеспечена минимизация материальных и трудовых затрат на производство продукции.

Законы Республики Беларусь предоставляют право предприятиям самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда.