

Практическая работа 14. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТАРИФНОЙ СТАВКИ РАБОЧИХ, ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА СПЕЦИАЛИСТОВ. РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Простая повременная – система оплаты, при которой заработок рабочего определяется на основе фактически отработанного времени и присвоенной ему тарифной ставки:

$$ЗП = T_{\text{ч}} \cdot \Phi_{\text{факт}},$$

где $T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка рабочего-повременщика с учетом его разряда;

$\Phi_{\text{факт}}$ – фактический фонд рабочего времени, ч.

$$T_{\text{ч}} = T_{\text{с}} : \Phi_{\text{норм}},$$

где $T_{\text{с}}$ – тарифная ставка рабочего за месяц;

$\Phi_{\text{норм}}$ – количество рабочих часов в течение месяца.

Повременно-премиальная – система оплаты труда, при которой кроме заработка по тарифным ставкам выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Повременно-премиальная система с установлением нормативных заданий – система, при которой заработная плата рабочих включает три составные части:

- повременная часть – заработок за отработанное время;
- дополнительная плата за выполнение нормированного задания;
- премии.

Выбор формы оплаты зависит от специфики организации производства и технологического процесса. Для национальной модели характерно доминирование сдельной формы оплаты труда, а для европейских стран – повременных с установлением нормированных заданий.

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 договора – обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует предприятие. Совершенствование организации заработной платы на предприятиях возможно не за счет централизованных государственных ассигнований, а за счет средств, зарабатываемых самим предприятием.

Нужно отметить, что 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.

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 трубы-переезда, моста через канал и др.) или определенное производственное задание, по результатам труда всего коллектива (например, срезка и уборка кустарника специализированным звеном). 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.

Кроме основной заработной платы применяются надбавки и доплаты к тарифным ставкам, например:

а) водителям за классность: 2-й класс – 10 %, 1-й класс – 25 %;

б) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда: газосварщик – 20 %, кузнец – 20 %, аккумуляторщик – от 20 до 40 %, кочегар – до 15 %;

в) за сложность производства работ и обслуживания механизмов: крановщик 16-тонного крана – 15–20 %, тракторист, работающий на тракторе К-701, – 30–40 %;

г) за работу в сверхурочное время оплата производится по двойным сдельным расценкам или двойным часовым ставкам.

За работу в ночное время часовые тарифные ставки обычно увеличиваются на 40–60 %.

Задача 1. Машинист экскаватора 6-го разряда при выполнении земляных работ в течение месяца должен был затратить 158 ч. Фактически он выполнил установленный заданием объем работ за 150 ч с хорошим качеством. Согласно действующему на предприятии положению об оплате труда за каждый процент сокращения нормативного времени при хорошем качестве работ размер премии составляет 2 %. Какова будет его заработная плата при использовании повременно-премиальной системы оплаты труда? Процент сокращения нормативного времени определяем по формуле

$$П_{с.вр} = \frac{H_{вр} - H_{факт}}{H_{вр}} 100.$$

Часовая тарифная ставка машиниста равна 6 руб. 52 коп.

Задача 2. Определите заработную плату слесаря-ремонтника 5-го разряда, если он отработал согласно табелю рабочего времени 146 ч. Его часовая тарифная ставка равна 5 руб. 40 коп.

Задача 3. Определите повременную заработную плату газосварщика 6-го разряда, если он отработал в декабре 20 рабочих дней по 8 ч и 6 ч в сверхурочное время. Его часовая тарифная ставка равна 6 руб. 58 коп.

