

Тема 7. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Практическая работа 7.1. Определение заработной платы с использованием различных форм оплаты труда

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

$$ЗП_{вр} = T_{ч} \Phi_{факт}, \quad (7.1)$$

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

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

При сдельной форме оплаты труда:

$$ЗП_{сд} = P \cdot Q, \quad (7.2)$$

где $ЗП_{сд}$ – индивидуальный заработок рабочего-сдельщика, руб./ед.;

P – сдельная расценка, руб.;

Q – количество выполненных изделий, единиц работы.

Расценку за единицу работы или единицу времени по каждой работе (операции) определяют, исходя из тарифной ставки и нормы выработки или времени на данную работу.

$$P = T_i \cdot Н_{вр} \quad \text{или} \quad P = \frac{T_i}{Н_{выр}} \quad (7.3), (7.4)$$

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

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

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 экономики характерно доминирование сдельной формы оплаты труда, используют также повременную с установлением нормированных заданий.

Оплата труда и другие условия функционирования рабочей силы оговариваются в учетной политике организации, коллективном договоре, договорах найма с отдельными работниками. Цель договорных документов между администрацией и трудящимися состоит в обеспечении единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует предприятие.

При начислении заработной платы используются данные фактического учета рабочего времени (табель) 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.

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 (и более) сдельным расценкам или двойным часовым ставкам.

За работу в ночное время часовые тарифные ставки обычно увеличиваются не менее 20%.

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

$$П = \frac{Нвр - Нф}{Нвр} 100$$

Часовая тарифная ставка машиниста равна 11 руб. 80 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 10 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.

Практическая работа 7.2. Определение заработной платы с учетом коэффициента трудового участия

При распределении между работниками премиальных выплат, экономии по фонду оплаты труда, сдельного приработка (разница между фондом оплаты труда, сформированным по нормативу от объема фактически выполненных работ, и суммой тарифных ставок - должностных окладов работников) может применяться механизм

распределения заработка с помощью коэффициентов трудового участия (КТУ) в зависимости от личного трудового вклада работника.

Распределение заработка в данном случае осуществляется пропорционально установленным месячным тарифным ставкам, должностным окладам, отработанному времени и индивидуальному вкладу каждого работника согласно его КТУ.

Порядок и размеры установления КТУ работникам определяются положением об оплате труда, утверждаемым нанимателем, пункты которого являются частью коллективного договора. В названном положении должны быть четко определены: показатели, определяющие КТУ; часть заработной платы, распределяемой с его помощью; минимальные и максимальные размеры КТУ, периодичность его определения, пути разрешения разногласий. Показатели должны быть четко сформулированы, не рекомендуется устанавливать их в большом количестве, чтобы каждый работник четко знал и понимал, за какие достижения его коэффициент трудового участия может быть увеличен, а за какие упущения и нарушения – снижен. При установлении КТУ рекомендуется учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполняемых работ, помощь в работе другим членам бригады и другие факторы.

Максимальный размер названного коэффициента может быть определен только непосредственно в организации и зависит от числа показателей, влияющих на него.

В качестве факторов, способствующих повышению КТУ, могут приниматься высокое профессиональное мастерство, высококачественный и производительный труд, экономия сырья, материалов, топливноэнергетических и иных ресурсов, освоение новой техники и технологий и другие показатели с учетом специфики деятельности организации.

Снижение КТУ может производиться за невыполнение плановых заданий, несоблюдение производственной и трудовой дисциплины, техники безопасности, нерациональное использование сырья, материалов и инструментов, другие показатели.

Например, в организации предусмотрены следующие показатели, влияющие на размер КТУ:

- | | |
|---|---------|
| 1) выполнение плана производства продукции (работ, услуг) | + 20 %; |
| 2) перевыполнение плана производства продукции (работ, услуг) | + 10 %; |
| 3) экономия сырья и материалов | + 10 %; |
| 4) производство продукции (работ, услуг) на экспорт | + 20 %; |
| 5) нарушение трудовой дисциплины | - 50 %; |
| 6) несоблюдение техники безопасности | - 10 %. |

В качестве базового КТУ рекомендуется применять единицу (100 %). Базовый (номинальный) КТУ повышается или понижается в зависимости от фактического вклада члена бригады в коллективные результаты труда.

Руководитель предприятия вправе увеличить размер КТУ за достижение высоких результатов работы либо снизить его как всем, так и отдельным работникам, допустившим производственные упущения. Это право может быть реализовано им как на основании коллективного договора, так и на основании приказа или распоряжения с указанием в них мотивов (в случае, когда коллективный договор на предприятии отсутствует либо запись в нем, соответствующая данному случаю, не предусмотрена).

Задача 1. Определите заработную плату бригадира и рабочих комплексной бригады при окладе бригадира 787,0 руб. в месяц. Бригада выполнила работ на 90 тыс. руб., норматив заработной платы составляет 10%. Четверо рабочих имеют 4-й разряд и следующие КТУ: 1,4; 1,2; 1,0; 0,8. КТУ бригадира равен 1,1. Время работы всех одинаково

и равно 160 ч. Часовая тарифная ставка рабочих равна 9 руб. 80 коп.

Задача 2. За декабрь фонд заработной платы организации составил 170 тыс. рублей. Коллектив состоит из 11 человек: директора, прораба, бухгалтера, 3 человека - бетонщики, 3 человека – каменщики, 2 – экскаваторщики и крановщики. Коэффициенты трудового участия (КТУ), утвержденные руководителем, составляют:

директор – 1,5;

бухгалтер – 1,4;

прораб – 1,3;

бетонщики и каменщики – 1,1;

экскаваторщики и крановщики – 1,2.

Определить заработную плату каждого работника предприятия.