

## ЛЕКЦИЯ №10

### Формы и системы оплаты труда на предприятии.

План.

1. Формы и системы оплаты труда рабочих.
2. Формы и системы оплаты труда административно-управленческого персонала (АУП).
3. Организация премирования персонала.

#### 1. Формы и системы оплаты труда рабочих.

**Формы и системы заработной платы** – это механизм установления заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий). Различают две основные формы оплаты труда рабочих: повременную и сдельную.

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	
ПОВРЕМЕННАЯ	СДЕЛЬНАЯ
Заработная плата зависит от:	
<b>Фактически отработанного времени</b> и квалификации работника, по которой определяется его тарифная ставка.	<b>Фактически выполненного объема работ</b> и расценки за единицу качественно выполненной работы, которая зависит от разряда работы и норм труда.
Применяется:	
1. Там, где нельзя пронормировать работу. 2. Там, где рост производительности, увеличение выпуска продукции не зависит от рабочего (при работе на станках-автоматах). 3. Там, где используются строго регламентированные производственные процессы. 4. Там, где функция работника сводится к наблюдению за ходом производственного процесса. 5. Там, где повышение выпуска продукции приводит к ухудшению качества продукции, появлению брака. 6. При освоении нового производства. 7. Там, где используются поточные линии со строго заданным ритмом.	1. Там, где есть возможность применить техническое нормирование труда. 2. Где существует необходимость стимулировать рабочих на увеличение производительности труда или объема выпущенной продукции. 3. Где существуют количественные показатели выполненной работы, непосредственно зависящие от конкретного работника. 4. Где у рабочих есть возможность увеличить производительность труда или объем выпущенной продукции. 5. Где можно учесть количество продукции, изготовленной одним рабочим.

**Сдельную форму оплаты труда не рекомендуется применять** в тех случаях, где ее использование ведет к следующему:

- нарушению технологических процессов,
- ухудшению обслуживания оборудования,
- нарушению требований техники безопасности,
- перерасходу сырья и материалов,
- ухудшению качества продукции.

Каждая из форм оплаты труда имеет свои разновидности, которые называются **системами оплаты труда**.

## **1. Системы повременной формы оплаты труда**

### **1.1. Простая повременная система оплаты труда**

$$ЗП = T_{\text{факт.отраб}} \cdot C_{\text{тар}}$$

где  $T_{\text{факт.отраб}}$  – фактически отработанное время,  
 $C_{\text{тар}}$  – тарифная ставка.

### **1.2. Повременно-премиальная система оплаты труда**

$$ЗП = T_{\text{факт.отраб}} \cdot C_{\text{тар}} + \text{Премия}$$

Премия выплачивается за выполнение и перевыполнение определенных показателей в работе за премиальный период и может устанавливаться в процентах от тарифной зарплаты или от размера экономии материальных ресурсов. Если работник в течение определенного периода времени отсутствовал на работе по уважительной причине, то он премируется пропорционально отработанному на предприятии времени.

## **2. Системы сдельной формы оплаты труда**

### **1. Прямая сдельная система оплаты труда**

$$ЗП_{\text{пр.сд.}} = \sum_{i=1}^n N_{\text{факт.}i} \cdot T_{\text{пр.сд.}i}$$

где  $N_{\text{факт.}i}$  – фактический объем выполненных работ  $i$ -го вида,  
 $T_{\text{пр.сд.}i}$  – прямая сдельная расценка за единицу работы  $i$ -го вида,  
 $n$  - количество наименований работ, выполненных рабочим, находящимся на прямой сдельной оплате труда.

*Сдельная расценка* - это размер оплаты труда за единицу сдельно выполненных работ:

$$P_{\text{пр.ед}} = C_{\text{тар}} \cdot t = \frac{C_{\text{тар}}}{v}$$

где  $t$  – норма времени (трудоемкость) на единицу работы,

$v$  - норма выработки продукции в единицу времени.

Сдельная расценка, а соответственно, и сдельная форма оплаты труда может быть *индивидуальной* и *коллективной*.

## 2. Сдельно-премиальная система оплаты труда

$$ЗП_{\text{сдельн.-прем}} = \sum_{i=1}^n N_{\text{факт.}i} \cdot T_{\text{пр.сд.}i} + \text{Премия}$$

Премия начисляется за качество выполненных работ, экономию материалов и перевыполнение норм за премиальный период.

**3. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда** применяется временно там, где низкая производительность труда, с целью ее повышения (при ликвидации узких мест производства, освоении нового производства и при выполнении ремонтных работ).

Продукция, изготовленная в пределах нормы выработки, оплачивается по исходным расценкам. Продукция, изготовленная сверх нормы выработки, оплачивается по расценкам, прогрессивно возрастающим в зависимости от степени перевыполнения нормы выработки:

$$ЗП_{\text{сд.прогр}} = N_{\text{исх}} \cdot P_{\text{исх}} + \sum_{i=1}^n \Delta N_i \cdot P_{\text{исх.}i} \cdot K_{\text{прогр.}i}$$

где  $N_{\text{исх}}$  – исходная норма выработки продукции,

$P_{\text{исх}}$  – исходная расценка,

$\Delta N_i$  – количество продукции, изготовленной в пределах  $i$ -й степени шкалы прогрессивного увеличения исходной расценки,

$K_{\text{прогр.}i}$  – коэффициент прогрессивного увеличения исходной расценки на  $i$ -й ступени шкалы прогрессивки,

$n$  – количество ступеней в шкале прогрессивного увеличения исходной расценки.

**4. Аккордная система оплаты труда** является разновидностью коллективной сдельной формы оплаты труда. Применяется при осуществлении работ в сжатые сроки (при проведении погрузочно-разгрузочных работ, ремонтных работ).

Оплата производится по расценкам, которые устанавливаются на весь объем работ с указанием сроков их выполнения. Расчет с работниками производится только после окончания всех работ при условии их качественного осуществления. Премирование проводится за сокращение сроков выполнения работ.

**5. Коллективная (бригадная, подрядная) форма оплаты труда** применяется в том случае, когда производственный процесс осуществляется не одним рабочим, а бригадой, и не существует полного разделения труда между рабочими, поэтому наблюдается совмещение профессий (при обслуживании уникальных станков).

## **2. Формы и системы оплаты труда административно-управленческого персонала (АУП)**

**1. Окладная форма** применяется для оплаты труда работников с ненормируемым рабочим днем (руководителей, специалистов).

*Должностной оклад (ДО)* – абсолютный размер ЗП, который устанавливается в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией. Если работник отработал часть месяца, то ему начисляется часть оклада пропорционально отработанному времени:

Эта форма может дополняться системой премирования. Премирование может носить как обязательный характер (производится в соответствии с контрактом или коллективным договором и относится на себестоимость продукции), так и поощрительный (за счет собственных средств предприятия).

**2. Бестарифная система оплаты труда** не использует твердых тарифных ставок и должностных окладов. Каждому работнику присваивается квалификационный уровень и в зависимости от него, а также фактически отработанного времени и коэффициента трудового участия (КТУ) устанавливается размер заработной платы.

**3. В процентах от выручки или в долях от прибыли предприятия.** В этой системе работникам также не устанавливаются твердые оклады. Размер оклада меняется ежемесячно в зависимости от размера выручки или суммы прибыли, полученной предприятием.

**4. Система плавающих окладов.** Применяется для оплаты труда работников, обслуживающих технику.

В конце месяца устанавливаются новые должностные оклады на следующий месяц для каждого работника. Размер оклада изменяется за каждый процент роста или снижения производительности труда на обслуживаемом этим работником производственном участке.

### **5. Система оплаты труда на малых предприятиях сервисного типа.**

Устанавливается ставка трудового вознаграждения, которая определяется как процент от суммы платежей, поступивших сервисной фирме от заказчиков за работы, выполняемые конкретным работником. Ставка трудового вознаграждения колеблется в пределах 35-45% от суммы платежей.

## **3. Организация премирования персонала.**

Премирование выполняет функции обеспечения заинтересованности работников в результатах труда. Важными элементами организации премирования является определение показателей, условий и размеров премирования, источников выплаты премий, периодичности премирования, категорий персонала, которым выплачивают премии, порядка их выплаты.

На отдельных предприятиях в зависимости от конкретных производственных и организационно-технических условий разрабатывается владельцем или уполномоченным органом ежегодное премиальное положение, которое согласовывается с профсоюзным комитетом и включается в коллективный договор в качестве приложения. В условиях нестабильной работы предприятий в течение года могут меняться некоторые параметры премиальной системы, должно предусматриваться в коллективном договоре согласно общему решению сторон, его заключивших.

На предприятиях предусматривается применение основных и дополнительных показателей, а также условий премирования.

Основные показатели должны отражать важные направления производственной деятельности предприятия и его подразделений и влиять на

эффективность и качество работы, конечные результаты производства. В случае их перевыполнения размер премии увеличивается, а невыполнение – не выплачивается вообще.

С целью стимулирования определенных достижений коллективов или отдельных работников устанавливаются дополнительные показатели, невыполнение которых сопровождается снижением размера премии.

Наряду с показателями (основными и дополнительными) для многих категорий работников устанавливаются основные и дополнительные условия премирования. К первым относятся важные требования, невыполнение которых является основанием для лишения премии вообще; ко вторым - менее важные требования, в случае невыполнения которых премия снижается до 50%.

Применение показателей и условий премирования зависит от специфики производства, функциональных особенностей различных групп и категорий работников.

Различают индивидуальное и коллективное премирование рабочих.

**Индивидуальное премирование** применяется в том случае, когда с учетом специфики производства должны учитываться индивидуальные результаты труда, независимо от результатов труда других работников. Показатели и условия премирования устанавливаются по отдельным профессиям или видам работ. Премия рассчитывается на основную заработную плату каждого работника в зависимости от индивидуальных результатов работы.

**Коллективное премирование** применяется как при коллективной, так и индивидуальной организации труда, с тем чтобы стимулировать рабочих к достижению наилучших общих, конечных результатов работы бригады, участка, цеха. Коллективную премию начисляют на основную заработную плату бригады (участка, цеха) в зависимости от выполнения коллективных показателей деятельности. Коллективную премию распределяют между работниками в зависимости от личного вклада, отработанного времени и коэффициента трудового участия.

Показателями и условиями премирования рабочих, бригад, цехов и участков являются:

ü выполнение и перевыполнение личных (бригадных) планов, нормируемых заданий, технически обоснованных норм;

ü повышение производительности труда, снижение трудоемкости продукции;

ü повышение качества продукции и ее конкурентоспособности;

ü бездефектно изготовления продукции, экономия горючего, энергии, сырья, материалов, сокращения брака и др.

Во время премирования за количественные показатели обязательно должны учитываться показатели качества выпускаемой продукции или выполняемых работ, и наоборот, премирование за качественные показатели не может осуществляться без

учета выполнения норм выработки, задач производственного плана участками, изменениями или цехами и тому подобное. Например, станочники на машиностроительных предприятиях премируются за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм при условии качественного выполнения работ.

Премирование работников за повышение коэффициента использования оборудования применяется на тех предприятиях, в цехах, на участках и в бригадах, где обеспеченные высокое качество норм, характеризующая степень использования оборудования, точный учет количества и причин простоев в работе. Для этого определяется нормативный коэффициент загруженности оборудования на базе его производительности, максимально возможного фонда времени его работы, регламентированных потерь времени, а также запланированных потерь времени рабочего. Его рассчитывают по группам однотипного оборудования. Размер премии в зависимости от выполнения нормы выработки по отдельным профессиям зависит от степени достижения нормативного коэффициента.

На многих предприятиях возросла роль премирования за улучшение качественных показателей, которое может применяться самостоятельно или в сочетании с количественными показателями (выполнение месячных производственных заданий, технически обоснованных норм и т.д.).

Рабочие, обслуживающие аппаратурные процессы с точно регламентированным режимом в химической промышленности, премируются за соблюдение графиков и технологических режимов, за экономию сырья и материалов по сравнению с нормами при условии выполнения плана выпуска продукции агрегатами, участками, цехами. Коллективам производственных бригад предоставляется право в пределах нормативов и средств, которые выплачиваются по результатам работы всего коллектива бригады, определять размеры премий каждого члена бригады с учетом его реального вклада в общие результаты работы, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

Существенные различия есть премирования специалистов и служащих. Премирование специалистов основных производственных подразделений (цехов, участков) осуществляется за те показатели, характеризующие деятельность этих подразделений независимо от общих итогов работы предприятия в целом. Такими показателями могут быть повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, повышение ее качества, улучшения использования оборудования в конкретном производственном подразделении, то есть достижения определенных конечных результатов.

Премирование специалистов вспомогательных цехов и участков осуществляется по показателям, характеризующим деятельность соответствующих подразделений с учетом общих итогов работы предприятия в целом.

В организации премирования специалистов и служащих функциональных подразделений (отделов), труд которых способствует эффективной деятельности

предприятия в целом, целесообразно учитывать общие показатели работы предприятия, а также показатели, характеризующие результаты деятельности соответствующих подразделений и вклад конкретных исполнителей.

На многих предприятиях для определения размера премии этой категории работников применяют коэффициент качества труда при условии выполнения установленных плановых заданий. Специфика деятельности специалистов и служащих связана с тем, что они обеспечивают качественное изготовление продукции путем улучшения конструкции изделий, совершенствования технологии, контроля качества продукции, маркетинговых исследований и др. Необходимо дифференцировать показатели их работы, применяя коэффициент качества, имеет отличаться относительно отдельных подразделений и работников учитывая неодинаковую сложность и ответственность выполняемых ими функций.

### **Контрольные вопросы**

1. Назовите формы оплаты труда. Дайте им характеристику.
2. В каких случаях применяется сдельная, а в каких повременная форма оплаты труда?
3. Назовите и дайте характеристику системам повременной формы оплаты труда.
4. Назовите и дайте характеристику сдельной форме оплаты труда.
5. Охарактеризуйте формы и системы оплаты труда АУП.
6. Опишите особенности премирования персонала предприятия.
7. От каких показателей зависит величина премии?