



**Современный
Гуманитарный
Университет**

Дистанционное образование

Рабочий учебник

Фамилия, имя, отчество _____

Факультет _____

Номер контракта _____

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.
ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ**

ЮНИТА 5

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

МОСКВА 1999

Разработано С.Г.Рыбкиной, канд.технич.наук

Рекомендовано Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений

КУРС: ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ

- Юнита 1. Основные концептуальные положения теории организации.
- Юнита 2. Законы и принципы организации. Организационная культура.
- Юнита 3. Организация промышленного производства.
- Юнита 4. Планирование производства.
- Юнита 5. Планирование труда и заработной платы.
- Юнита 6. Методы прогнозирования и планирования производства.

ЮНИТА 5

Содержатся материалы, характеризующие основные положения планирования производительности труда, численности работающих, фонда заработной платы.

Для студентов Современного Гуманитарного Университета

Юнита соответствует профессиональной образовательной программе № 4

ОГЛАВЛЕНИЕ

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
ЛИТЕРАТУРА	5
ПЕРЕЧЕНЬ УМЕНИЙ	6
ТЕМАТИЧЕСКИЙ ОБЗОР	11
1. Оценка работы и плата за труд	11
1.1. Введение	11
1.2. Факторы, воздействующие на зарплату	11
1.3. Методы оценки работы	11
1.4. Проблемы	11
1.5. Оплата труда (введение)	12
1.6. Определение общего уровня оплаты труда	12
1.7. Установление зарплат	13
1.8. Доплаты и надбавки	13
1.9. Коллективный договор о зарплате	13
1.10. Часы работы	14
1.11. Производительность труда	15
1.12. Политика компании применительно к зарплате	16
1.13. Финансовые льготы	16
1.14. Распределение прибыли и партнерство	17
1.15. Пенсии	17
2. Планирование труда и заработной платы	18
2.1. Содержание и задачи плана по труду и заработной плате	18
2.2. Планирование повышения производительности труда	18
2.3. Планирование численности работающих	23
3. Организация оплаты труда на предприятии	27
3.1. Основные понятия по оплате труда в условиях рыночных отношений	27
3.2. Регулирование заработной платы	29
3.3. Формы и системы заработной платы	34
3.4. Оплата труда в бригадах	38
3.5. Особые условия оплаты труда	45
3.6. Планирование заработной платы	49
3.7. Расчет фонда заработной платы рабочих-сдельщиков	55
3.8. Расчет доплат и определение дневного фонда заработной платы ..	56
3.9. Расчет доплат и определение месячного (годового) фонда заработной платы	57
3.10. Расчет фонда заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны и учеников	61
3.11. Планирование средней заработной платы	62
ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	65
ТРЕНИНГ УМЕНИЙ	66
ГЛОССАРИЙ*	

* Глоссарий расположен в середине учебного пособия и предназначен для самостоятельного заучивания новых понятий.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Содержание и задачи планирования труда и заработной платы. Производительность труда. Методы оценки работы. Планирование численности работающих. Организация оплаты труда на предприятии. Основные понятия оплаты труда в условиях рыночных отношений.

Тарифная система оплаты труда, единая тарифная сетка. Формы и системы заработной платы. Оплата труда в бригадах. Бестарифная модель оплаты труда. Особые условия оплаты труда. Планирование годового фонда заработной платы на предприятии.

ЛИТЕРАТУРА

Базовая

*1. Организация, планирование и управление деятельностью промышленного предприятия / Под ред. проф. С.М.Бухало. Киев, 1989.

Дополнительная

*2. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: Пер. с англ. М., 1993.

*3. Справочник директора предприятия / Под ред. М.Г.Лапусты. М., 1996.

*4. Гурьянов С.Г., Костин Л.А. Труд и заработная плата на предприятии: Справочное пособие. М., 1967.

*5. Кодекс законов о труде РФ. М., 1996.

*6. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: Методика и рекомендации по внедрению. М., 1992.

7. О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки. Постановление Правительства РФ от 14.10.92 г.

Примечание. Знаком (*) отмечены работы, использованные при составлении тематического обзора.

Современный Гуманитарный Университет

ПЕРЕЧЕНЬ УМЕНИЙ

№ п/п	Умение	Алгоритмы
1.	Расчет выработки на одного работающего	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение объема производства 2. Определение численности промышленного персонала 3. Расчет выработки на одного работающего по формуле: объем производства / численность промышленного персонала
2.	Расчет абсолютного показателя роста производительности труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение фактической текущей производительности труда 2. Определение расчетной базовой производительности труда 3. Расчет абсолютного показателя роста производительности труда по формуле: абсолютный показатель роста производительности труда = фактическая текущая производительность труда - расчетная базовая производительность труда
3.	Расчет относительного показателя роста производительности труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение фактической текущей производительности труда 2. Определение расчетной базовой производительности труда 3. Расчет относительного показателя роста производительности труда по формуле: относительный показатель роста производительности труда = (фактическая текущая производительность труда - расчетная базовая производительность труда) / расчетная базовая производительность труда X 100%
4.	Расчет основной или тарифной, заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение наименований занимаемых (полностью или частично) должностей 2. Нумерация, упорядочивание (придание отдельному наименованию отдельного порядкового номера из ряда натуральных чисел) всех наименований занимаемых должностей 3. Определение для каждой из занимаемых должностей путем сопоставления с учетом совместительства по Единой тарифной сетке соответствующей ставки 4. Расчет основной или тарифной, заработной платы по формуле: основная заработная плата = ставка по первой из занимаемых должностей + ... + ставка по последней из занимаемых должностей

№ п/п	Умение	Алгоритмы
5.	Расчет дополнительной заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение всех выплат сверх основной заработной платы 2. Нумерация, упорядочивание всех выплат сверх основной заработной платы 3. Расчет дополнительной заработной платы по формуле: дополнительная заработная плата = первая из всех выплат сверх основной заработной платы + ... + последняя из всех выплат сверх основной заработной платы
6.	Расчет (номинальной, или абсолютной) заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение основной заработной платы 2. Определение дополнительной заработной платы 3. Расчет (номинальной, или абсолютной) заработной платы по формуле: (номинальная, или абсолютная) заработная плата = основная заработная плата + дополнительная заработная плата
7.	Расчет реальной, или относительно, заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение номинальной заработной платы 2. Определение продажной цены конкретного товара 3. Расчет реальной, или относительно, заработной платы по формуле: реальная заработная плата = номинальная заработная плата / продажная цена единицы товара
8.	Расчет средне заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение (номинальной) заработной платы за предыдущий календарный - с 1-го по 1-е число - месяц 2. Определение (номинальной) заработной платы за последний календарный - с 1-го по 1-е число - месяц 3. Определение (номинальной) заработной платы за предпоследний календарный - с 1-го по 1-е число - месяц 4. Расчет средне заработной платы по формуле: средняя заработная плата = (заработная плата за предыдущий месяц + заработная плата за предпоследний месяц + заработная плата за предпредпоследний месяц) / 3

№ п/п	Умение	Алгоритмы
9.	Расчет тарифной ставки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение тарифной ставки 1-го (наименьшего разряда) 2. Определение разряда для рассчитываемой тарифной ставки 3. Определение тарифного коэффициента, соответствующего разряду для рассчитываемой тарифной ставки 4. Расчет тарифной ставки по формуле: тарифная ставка = тарифная ставка 1-го разряда X тарифный коэффициент соответствующий разряду для рассчитываемой тарифной ставки
10.	Расчет диапазона тарифной сетки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение тарифного коэффициента наименьшего разряда 2. Определение тарифного коэффициента наибольшего разряда 3. Расчет диапазона тарифной сетки по формуле: диапазон тарифной сетки = тарифный коэффициент наименьшего разряда / тарифный коэффициент наибольшего разряда
11.	Расчет абсолютного возрастания тарифных коэффициентов смежных разрядов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение тарифного коэффициента меньшего из двух смежных разрядов 2. Определение тарифного коэффициента большего из двух смежных разрядов 3. Расчет абсолютного возрастания тарифных коэффициентов смежных разрядов по формуле: абсолютное возрастание тарифных коэффициентов смежных разрядов = тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов - тарифный коэффициент меньшего из двух смежных разрядов
12.	Расчет относительного возрастания тарифных коэффициентов смежных разрядов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение тарифного коэффициента меньшего из двух смежных разрядов 2. Определение тарифного коэффициента большего из двух смежных разрядов 3. Расчет относительного возрастания тарифных коэффициентов смежных разрядов по формуле: относительное возрастание тарифных коэффициентов смежных разрядов = (тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов / тарифный коэффициент меньшего из двух смежных разрядов - 1) X 100%

№ п/п	Умение	Алгоритмы
13.	Расчет заработка при повременной оплате труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение ставки заработной платы в единицу времени 2. Определение количества единиц отработанного времени 3. Расчет заработка при повременной оплате по формуле: повременный заработок = ставка заработной платы в единицу времени X количество единиц отработанного времени
14.	Расчет заработка при сдельной оплате труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение ставки заработной платы за единицу продукции 2. Определение количества единиц произведенной продукции 3. Расчет заработка при сдельной оплате по формуле: сдельный заработок = ставка заработной платы за единицу продукции X количество единиц произведенной продукции
15.	Расчет заработной платы обслуживающего (вспомогательного) рабочего при косвенно-сдельной оплате труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение тарифной косвенной сдельной ставки (расценки) обслуживающего рабочего 2. Определение количества единиц фактически произведенной обслуживаемым рабочим продукции 3. Расчет заработной платы обслуживающего (вспомогательного) рабочего при косвенно-сдельной оплате труда по формуле: заработная плата обслуживающего рабочего = тарифная косвенная сдельная ставка обслуживающего рабочего X количество единиц фактически произведенной обслуживаемым рабочим продукции
16.	Расчет размера премии при повременно-премиальной оплате труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение заработка как при повременной оплате труда 2. Сопоставление абсолютному размеру заработка премиального коэффициента 3. Расчет размера премии при повременно-премиальной оплате труда по формуле: премия = заработок X премиальный коэффициент

№ п/п	Умение	Алгоритмы
17.	Расчет планового фонда заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение базового фонда заработной платы 2. Определение нормативного прироста заработной платы на единицу прироста товарной продукции 3. Определение количества единиц планового прироста объема товарной продукции 4. Расчет планового фонда заработной платы по формуле: плановый фонд заработной платы = базовый фонд заработной платы + нормативный прирост заработной платы на единицу прироста товарной продукции X количество единиц планового прироста объема товарной продукции
18.	Расчет фонда заработной платы при сдельной оплате труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение трудоемкости сдельных работ 2. Определение средней тарифной ставки сдельных работ 3. Расчет фонда заработной платы при сдельной оплате труда по формуле: фонд заработной платы = трудоемкость сдельных работ X средняя тарифная ставка сдельных работ
19.	Расчет среднедневной заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение фонда дневной заработной платы 2. Определение планового количества человеко-дней 3. Расчет среднедневной заработной платы по формуле: среднедневная заработная плата = фонд дневной заработной платы / плановое количество человеко-дней
20	Расчет фонда дневной заработной платы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение фонда часовой заработной платы 2. Определение доплат для дневного фонда 3. Расчет фонда дневной заработной платы по формуле: фонд дневной заработной платы = фонд часовой заработной платы + доплаты для дневного фонда

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ОБЗОР*

1. ОЦЕНКА РАБОТЫ И ПЛАТА ЗА ТРУД

1.1. Введение

Оценка работы есть процесс ранжирования работ по их относительной ценности в целях более справедливой оплаты труда работников. Обычно осуществляется в два этапа: установление последовательности различных работ; определение их денежной стоимости.

В последние годы в Великобритании пытаются оценивать работу в национальном масштабе. Однако в данной главе мы рассмотрим ее только на уровне компании.

1.2. Факторы, воздействующие на зарплату

Некоторые из этих факторов воздействуют на общий уровень зарплат, а некоторые - на зарплату отдельных лиц.

Факторы окружения. К ним могут быть отнесены спрос и предложение рабочей силы, стоимость проживания, правительственное вмешательство.

Факторы, связанные с характером работы. Обычно имеются в виду сложность работы; условия работы, особенно опасные; степень ответственности; требуемые навыки.

Факторы фирмы - это производительность, прибыльность компании, профсоюзы и прочие рабочие организации.

Кадровые факторы - это масштабы и/или продолжительность найма.

1.3. Методы оценки работы

Ранжирование работ - это простейшая форма оценки работы. Каждая работа оценивается по ее относительной важности для компании. Рассматриваются необходимые обязанности, ответственность и квалификация, и затем работы группируются по приблизительному соотношению сложности или ценности. Степень ранжирования определяется потребностями организации.

Классификация работ. Этот метод похож на предыдущий и отличается только последовательностью: сначала определяются степень и уровни зарплат, а затем подробно рассматривается сама работа.

Система баллов. Работа разбивается на составляющие факторы (обучение, наблюдение и т. д.), каждый из которых "взвешивается". Ценность работы определяется суммированием всех оценок по каждому фактору. Этот метод сложно применять из-за широкого набора составляющих факторов и различной их значимости.

Время бесконтрольности. Этот метод связан с продолжительностью времени, в течение которого рабочий может оставаться без наблюдения. Особенно применим для сферы управления.

1.4. Проблемы

Основными проблемами оценки работы являются:

- определение используемых критериев;
- "взвешивание" каждого фактора;

* Жирным шрифтом выделены новые понятия, которые необходимо усвоить. Знание этих понятий будет проверяться при тестировании.

- ограничение числа разрядов и категорий для улучшения управляемости;
 - воздействие обучения;
 - возможность негибкости градаций;
 - предвзятость оценщика (обычно это избегается за счет создания комиссии по оценке);
 - необходимое время и затраты (главным образом оценка работы применяется в крупных компаниях с числом занятых более 5 тыс.);
 - сложности принятия результатов оценки самими работниками.
- Для многих крупных компаний оценка работы важна в целях предотвращения многочисленных жалоб в отношении зарплаты со стороны работников.

1.5. Оплата труда (введение)

Термины “жалованье” и “зарплата” относятся к платежам за работу. Термин “пенсия” относится к вознаграждению человека после завершения трудовой карьеры.

Обычно вознаграждение, выплачиваемое работникам физического труда, называется зарплатой (wage), а “белым воротничкам” - жалованьем (salary). Эти термины постепенно сближаются в связи с социальным давлением на условия труда. Выплата заработной платы обычно обуславливается заключением контракта, при этом имеют место следующие характеристики:

- ограничена относительно коротким сроком - один день, иногда один час;
- уровень зарплаты определяется путем переговоров между профсоюзом и нанимателем (или их ассоциацией).

Выплата жалованья обуславливается более продолжительным периодом (один месяц), и его уровень определяется путем индивидуальных переговоров.

Рассмотрим понятие “вознаграждение”. Оно может включать такие факторы, как пенсии, пособия по нетрудоспособности, оплачиваемые отпуска, пользование автомобилем компании и другие дополнительные льготы, доля в прибылях, комиссионные.

1.6. Определение общего уровня оплаты труда

Одной из наиболее трудных задач руководства является определение общего уровня оплаты.

Очевидно, наиболее важным фактором будет воздействие оплаты на расходы, а следовательно, и на прибыльность, и цены.

Политика найма и отбора. Высокие зарплата и оклады привлекут много кандидатов и дадут руководству возможность выбора. Но высокая зарплата - еще не гарантия высокой производительности и стабильности кадров, хотя, бесспорно, она играет большую роль в укреплении морали и сокращении оборота рабочей силы.

Местные условия. Уровень безработицы в регионе оказывает большое воздействие на уровень зарплаты в этом регионе. Особенно это ощутимо там, где слабо влияние профсоюзов.

Влияние профсоюзов. Давление профсоюзов может повысить уровень зарплаты в тех фирмах, где имеются их организации. В то же время фирмы, где профсоюзные организации отсутствуют, также могут выплачивать более высокую зарплату, препятствуя их созданию. Однако, если уровень зарплаты в компании слишком высок, другие наниматели могут заговорить о дестабилизации рынка труда в этом районе и потребовать снижения уровня оплаты.

Прибыльность. На политику компании в области зарплаты накладывает ограничения и уровень прибыльности. Убыточная компания будет не в состоянии платить зарплату выше среднего уровня.

Связи с общественностью. Компания, стремящаяся утвердить репутацию хорошего нанимателя, может платить более высокую зарплату.

Другими факторами, воздействующими на уровень зарплаты, могут быть стабильность занятости, размер дополнительных льгот, изменения условий жизни, сравнение с аналогичными фирмами.

1.7. Установление зарплаты

В общем виде зарплата выплачивается исходя из трех главных критериев; время; количество; комбинация времени и количества.

Каждый из них будет рассмотрен подробнее.

Время. Это традиционный подход, по которому работник получает плату за фактическое время, проведенное на рабочем месте. При этом фиксируется стоимость одного часа. Имеет свои преимущества и недостатки. Несложно рассчитывать недельную зарплату, расходы на нее. Но это не означает, что работа будет производительной и может привести к удорожанию наблюдения за тем, как она выполняется.

Количество. Этот подход предполагает, что работник будет получать за свои усилия, а не за свое присутствие. Схема оплаты может предполагать оплату либо просто за количество, либо за степень исполнения.

Сочетание времени и количества. Некоторые профсоюзы отрицательно относятся к сдельной зарплате, потому что она зависит от индивидуальных способностей. Для устранения возможных конфликтов применяется гарантированный минимум оплаты, основанный на сдельной выработке.

1.8. Доплаты и надбавки

Основная зарплата может сопровождаться различными видами доплат. К ним относятся следующие:

- плата за сверхурочные;
- за работу в выходные (в 1,5 раза выше в субботу и в 2 раза - в воскресенье);
- надбавка за работу во вторую или третью смену;
- региональные надбавки;
- специальные надбавки (например, за вредность);
- премии за производительность.

1.9. Коллективный договор о зарплате

Традиционно зарплата большинства рабочих определяется в результате процесса, получившего название "свободный коллективный договор". Этот процесс является результатом переговоров между нанимателями и рабочими организациями о зарплате и условиях труда. Основным принципом, составляющим практику коллективного договора, является добровольное принятие сторонами условий. Однако экономические условия часто вынуждают к государственному контролю за доходами и ценами. Результатом большинства переговоров о зарплате является компромисс между взглядами каждой из сторон. Их аргументы традиционно основаны на известных моментах, рассматриваемых ниже.

Стоимость жизни. Естественным является желание рабочих организаций получать прибавку к зарплате, которая по крайней мере была бы равна росту

стоимости жизни, оцениваемому индексом розничных цен. Также важно, чтобы учитывался и общий рост доходов. В связи с этим средние доходы за среднее рабочее время могут быть сравнены с изменением розничных цен для выяснения того, в каком направлении изменяется реальная зарплата.

Сравнительность. Когда работа схожего типа выполняется в различных отраслях, профсоюзы стремятся к сопоставлению уровней зарплат. Хотя сопоставимость важна для обеспечения единообразия соглашений различных групп рабочих, спорными являются попытки установить уровни зарплат для вспомогательных рабочих.

Процветание фирмы или отрасли. Относительное положение фирмы или отрасли - важный фактор при проведении переговоров между предпринимателями и профсоюзами. Тенденция роста будет принуждать профсоюзы к установлению более высокого уровня зарплат, а нисходящая тенденция будет ограничивать размер средств на зарплату. Но при любом состоянии фирмы или отрасли нельзя забывать, что имеется масса претендентов на ресурсы фирмы, например держатели акций, программы замещения основных фондов, потребности действующего капитала и инвестиционные проекты. Поэтому для руководства имеет смысл ставить профсоюзы в известность о финансовых проектах фирмы.

Традиции. Традиционно высокие заработки и дополнительные льготы в отрасли будут оказывать воздействие на ход переговоров.

Уровень занятости. Высокий уровень безработицы означает, что предложение превышает спрос. Это сказывается на величине заработной платы и наоборот.

Система коллективного договора достаточно эффективна как метод переговоров о минимальном уровне заработной платы, используемом в местных условиях. События последних лет подтвердили полезность и эффективность коллективного договора.

1.10. Часы работы

Около ста лет назад стандартная рабочая неделя составляла более 60 часов. Со временем в связи с улучшением условий труда и деятельности профсоюзов, ростом общественного сознания рабочая неделя сократилась менее чем до 50 часов. Но, несмотря на эти сокращения, число часов фактической работы не уменьшилось из-за сверхурочных, которые становятся характерной чертой жизни большинства работников.

На сверхурочных в основном заняты взрослые мужчины. Использование молодежи ограничивается необходимостью ее обучения и возможностями использования свободного времени. Замужние женщины связаны своими семейными обязанностями.

Рабочее время зависит от типа занятости. Чернорабочие обычно заняты дольше квалифицированных рабочих. Работники с повременной оплатой работают дольше, чем сдельщики.

Как правило, наниматели противятся любой попытке сокращения рабочего времени, так как в их интересах - максимально возможно использовать свои ресурсы: здания, сооружения, оборудование. Короткое время использования означает меньший выпуск продукции. Кроме того, возрастают затраты на единицу продукции. Там, где невозможно прямое увеличение рабочего времени, существует другая возможность - плата за сверхурочные. Это обычно приемлемо для самих рабочих, но профсоюзы стремятся к привлечению дополнительного числа работников, пусть и на короткий срок. Дополнительные рабочие усиливают сам профсоюз и его влияние на нанимателя. В настоящее время правительство также стремится к сокращению сверхурочных и

стимулированию привлечения дополнительных рабочих с целью улучшения положения с безработицей. Однако, с точки зрения нанимателя, дешевле платить за сверхурочные, чем нанимать новых работников. Трехсменная работа шесть или семь дней в неделю позволяет существенно увеличить степень использования оборудования и ресурсов. Но поскольку регулярные сверхурочные стали установившейся практикой, они могут быть устранены только в том случае, если руководство готовится поднять уровень зарплаты своих работников до сравнимого уровня посредством сменных доплат. С другой стороны, работники также нуждаются в сверхурочных для повышения своего жизненного уровня.

Альтернативой более короткой рабочей недели являются более продолжительные выходные и отпуска. Дополнительный оплачиваемый недельный отпуск эквивалентен увеличению почасовой оплаты на 2,7%.

Четырехдневная рабочая неделя является популярным новшеством, учитывая, что работники во время выходных могут выполнять другую работу. Увеличение свободы выбора благоприятно скажется на моральном состоянии работника, что обеспечит выгоды для основного нанимателя в форме усиления мотивации труда.

Следующей альтернативой является гибкий график работы, который в целом отражает два момента. Во-первых, период обязательного нахождения на рабочем месте. Он устанавливается нанимателем, например, от 10 до 16 часов. Во-вторых, совокупность обусловленных часов работы (либо до 10, либо после 16, либо и то, и другое).

Очевидно, что необходим контроль за проведением работниками своего рабочего времени. Эти проблемы во многом устраняются с помощью компьютерных часов, отмечающих приход-уход каждого работника.

Преимущества гибкого рабочего графика состоят в следующем:

- укрепление морали за счет разрешения работникам организовывать свой день с учетом личных потребностей (особенно выгодно для замужних женщин);
- снижение напряженности работников, улучшающее их здоровье и эффективность труда;
- сокращение опозданий.

1.11. Производительность труда

Переговоры о производительности труда отличаются от обычного коллективного договора некоторыми чертами: увеличение числа изделий на одного рабочего в обмен на увеличение вознаграждения сверх нормы. Важно, что производительность является результатом роста усилий рабочих, а не просто совершенствования производственного процесса. В связи с этим понятие "рост усилий" соотносится с добровольным устранением некоторой ограничительной практики. В период быстрых технологических изменений договоры о производительности могут рассматриваться как программы планового сокращения.

Переговоры и выполнение договоров о производительности включают, как правило, ряд моментов: устранение практики расточительной работы; враждебность профсоюзов (например, в 1978 г. профсоюз шахтеров рекомендовал воздерживаться от заключения договоров о производительности с Национальным угольным концерном по причинам безопасности).

Некоторые договоры предусматривают увеличение оплаты до достижения намеченного уровня производительности. Это может вызвать трудности с выплатой наличных. Договоры о производительности невыгодны в тех отраслях, где имеется мало возможностей для ее роста, а также для "белых воротничков" в связи с трудностями оценки их производительности.

В конце 70-х - начале 80-х годов некоторые компании обнаружили, что соглашения о производительности увеличивают объем выпуска, но при этом сбыт остается почти на том же уровне, что вызывает рост запасов. Также было замечено, что подобные соглашения увеличивают безработицу. Это свидетельствует о том, что соглашения о производительности должны соотноситься с планами фирмы по увеличению сбыта.

1.12. Политика компании применительно к зарплате

Политика компании должна иметь две главные цели: во-первых, обеспечить соответствующий уровень оплаты, чтобы облегчить наем рабочей силы и поддержание оптимальной структуры работников, во-вторых, побуждать людей к карьере внутри компании, обеспечивая соответствующую оплату за дополнительную ответственность и совершенствование навыков. Достижение этих целей включает следующие важные моменты:

- доступность требуемого типа навыков на рынке труда;
- воздействие высокого уровня налогообложения, стремящегося к нивелированию различий, что не стимулирует развитие кадров;
- различные условия найма и база для определения заработной платы.

Жалованье имеет тенденцию к возрастанию, тогда как заработная плата определяется коллективным договором и правительственным контролем. Эффект этого проявляется в том, что получатели зарплаты в большей степени стремятся к эффективной работе для улучшения собственных условий жизни, чем получатели жалованья.

Национальные соглашения о зарплате не всегда решают проблемы отдельных фирм. Такие соглашения могут оговаривать минимальный уровень зарплаты для какой-либо категории работников и не определяют его максимум. Фактический уровень является делом самой компании исходя из местных условий.

Увеличение зарплаты для небольшой группы работников или даже нескольким работникам как награда за хорошее исполнение вызовет цепную реакцию внутри организации, поскольку сложившееся равновесие будет нарушено. Все другие группы работников будут добиваться повышения своей зарплаты не за счет увеличения выпуска продукции, а за счет пропорционального увеличения их зарплаты. При этом уровень оплаты в компании будет выше, чем в сопоставимых фирмах, что приведет к негативной реакции профсоюзов. Таким образом, небольшое повышение в отдельных компаниях может привести к спросу на повышение в национальном масштабе. Такую ситуацию можно избежать, если обсуждать намечаемое повышение со всеми заинтересованными сторонами, включая представителей местных профсоюзов.

Субъектом политики заработной платы является высшее руководство. На практике за нее отвечает управляющий кадрами, но это не означает освобождения других членов руководства от доведения до рабочих политики компании.

1.13. Финансовые льготы

Льготы предназначаются для увеличения усилий работников, выражаемых в количественных показателях роста выпуска продукции. Как правило, льготы имеют финансовый характер, но теории А. Маслоу и Ф. Херцберга указывают и на моральное поощрение.

Финансовые льготы обычно разделяют на следующие виды. Во-первых, доплаты к основной зарплате в форме премий, индексации или участия в прибыли. Во-вторых, сдельная или дифференцированная сдельная ставка.

В-третьих, премии по отдельным видам работ и операций, носящих вспомогательный характер, то есть премии вспомогательным рабочим, когда индивидуальные усилия не могут быть оценены количественно даже косвенными методами. В-четвертых, целевая льгота. Используется при колебаниях объема работы. Размер оплаты определяется средним уровнем ставок при сокращении производства и льготными ставками при его увеличении. Наконец, высокая ставка дневной оплаты ("хай-дэй"). Рабочим выплачивается максимальная дневная ставка за достижение определенного уровня выпуска продукции. Преимущество этой системы, широко используемой в автомобилестроении, в том, что уровни доходов и выпуска связаны между собой.

Льготные схемы могут использоваться как для отдельных работников, так и для групп.

1.14. Распределение прибыли и партнерство

Цели распределения прибыли состоят в том, чтобы позволить работникам получить как долю прибыли, так и голос в управлении.

Обычно поощряются такие качества, как лояльность, трудолюбие, экономность. Это создает компании репутацию хорошего нанимателя, что, в свою очередь, ведет к снижению текучести рабочей силы. В итоге достигается сокращение затрат на единицу продукции благодаря повышению эффективности и большей прибыли от распределения всех партий. Таким образом, в распределении отражаются групповые финансовые льготы. Существенный недостаток здесь в том, что распределение прибыли часто откладывается на слишком долгий срок, чтобы выполнять роль льготы. В результате в равной мере поощряются и хорошие, и плохие работники.

В числе других недостатков можно назвать следующие:

- наниматели стремятся воспользоваться выгодами от дополнительных усилий работников;
- работники не верят в эту систему, так как не вполне разбираются в ней (особенно если прибыль низкая):
- распределение прибыли может означать и непосредственные потери для руководства;
- множество факторов, воздействующих на прибыль, не поддается контролю компании (например, общий экономический климат).

Распределение прибыли может принимать форму выплаты наличных, хотя возможны негативные последствия для работников, например, в виде высоких налоговых ставок.

В целом принято, что более высокооплачиваемые должностные лица обычно больше стимулируются системой участия в прибылях, так как эта система позволяет им создавать капитал в форме акций.

1.15. Пенсии

Государство обеспечивает пенсию, позволяющую удовлетворять основные потребности на минимальном уровне. Многие компании сейчас создают пенсионные механизмы, которые обеспечивают дополнительные выгоды после увольнения.

Эти механизмы могут быть двух видов: взносные, когда работник производит отчисления от своего жалования, и невзносные, когда всю сумму выделяет наниматель.

2. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Содержание и задачи плана по труду и заработной плате

Одним из важных разделов планов предприятия (объединения) является план по труду и заработной плате, который состоит из следующих подразделов: повышения производительности труда; численности работающих; фонда заработной платы; дополнительной потребности в кадрах и источников ее обеспечения.

Этот раздел плана разрабатывается и утверждается предприятием (объединением) самостоятельно. При этом основой для формирования плана являются контрольные цифры по производительности труда (в период освоения нового хозяйственного механизма) и долговременные экономические нормативы формирования фонда оплаты труда, соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Показатель роста производительности труда является основным как в планировании, так и в экономическом стимулировании и исчисляется на основе нормативной чистой продукции, что позволяет точнее определить трудовой вклад каждого объединения и предприятия в повышение производительности труда.

При разработке плана по труду и заработной плате должны соблюдаться следующие требования:

обеспечение неуклонного повышения производительности труда и превышения темпов ее роста над темпами роста заработной платы;

соблюдение правильных соотношений в заработной плате отдельных категорий работников в соответствии с количеством и качеством их труда в пределах общего фонда заработной платы, рассчитанного на основе норматива заработной платы на 1 р. продукции или на единицу ее прироста;

обеспечение оптимального соотношения в численности персонала, занятого непосредственно в производстве, обслуживании и управлении.

Исходными данными для разработки плана по труду и заработной плате являются: контрольные цифры и экономические нормативы, производственная программа предприятия; план технического и организационного развития, содержащий мероприятия по повышению производительности труда; прогрессивные нормы затрат труда и его оплаты; отчетные данные о выполнении плана по труду за предшествующий период.

План по труду и заработной плате тесно связан с другими разделами годового плана предприятия. Так, план производства продукции необходим для расчета фонда заработной платы на основе норматива заработной платы, номенклатура производственной программы и нормы затрат труда используются при расчете численности основных рабочих. В зависимости от плана роста производительности труда определяют возможности увеличения объема производства. Снижение себестоимости также зависит от роста производительности труда, от соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы. Фонд заработной платы учитывается при разработке плана по себестоимости продукции. План по труду и заработной плате непосредственно связан с планом организационного и технического развития предприятия, так как большинство мероприятий этого плана обеспечивают снижение трудоемкости, рост производительности труда.

2.2. Планирование повышения производительности труда

При разработке планов экономического и социального развития особое внимание должно быть уделено выявлению и использованию имеющихся

резервов повышения производительности труда и максимальному сокращению потребности объединений и предприятий в дополнительной численности работающих.

В планировании повышения производительности труда используются абсолютные показатели, характеризующие уровень производительности труда, и относительные, определяющие динамику ее роста.

Уровень производительности труда измеряется как в стоимостных, так и в натуральных показателях.

Основной стоимостный показатель производительности труда - объем чистой (нормативной) продукции в расчете на одного работающего. В зависимости от конкретных условий производства могут применяться другие показатели, характеризующие уровень производительности труда: товарная (валовая) продукция, приходящаяся на одного работающего, нормативная трудоемкость единицы продукции и др. Например, в угольной промышленности применяется показатель добычи угля в тоннах на одного работающего.

Годовая производительность труда (выработка на одного работающего) в общем виде рассчитывается по формуле

$$П = \frac{Q_{ч.п.}}{Ч},$$

где $Q_{ч.п.}$ - объем производства продукции; Ч - численность промышленно-производственного персонала, чел.

Для проведения анализа на предприятиях исчисляется выработка на одного рабочего и одного производственного рабочего.

Относительный показатель - рост производительности труда в процентах по сравнению с базисным периодом - определяют по формуле

$$\Delta П = \frac{П_{п.} - П_{б.}}{П_{б.}} \cdot 100,$$

где $П_{п.}$, $П_{б.}$ - выработка на одного работающего в плановом и базисном периоде.

Возможный рост производительности труда под влиянием производственно-технических факторов рассчитывается в следующем порядке.

1. Определяется исходная численность промышленно-производственного персонала в плановом периоде, т. е. условная численность, которая потребовалась бы для выпуска планового объема продукции при сохранении базисного уровня выработки продукции на одного работающего:

$$Ч_{и} = Ч_{б.} \frac{V_0}{100},$$

где $Ч_{б.}$ - фактическая численность промышленно-производственного персонала в базисном периоде, чел.; V_0 - рост объема продукции в плановом периоде, %.

2. Рассчитывается изменение численности работающих под влиянием различных факторов роста производительности труда и определяется общее уменьшение (увеличение) численности путем суммирования полученных величин по всем факторам.

3. Определяется плановая численность работающих путем вычитания из исходной численности общей величины ее уменьшения по всем факторам.

4. Рассчитывается плановая выработка на одного работающего и плановый прирост производительности труда по отношению к базисному периоду, %:

$$\Delta\Pi = \frac{\Xi}{\mathbf{ч}_и - \Xi} \cdot 100,$$

где Ξ - общее уменьшение (-), увеличение (+) численности под влиянием факторов роста производительности труда, чел.

При расчете относительного показателя роста производительности труда учитывается влияние различных факторов. При этом должны быть выделены факторы, не зависящие от предприятия - народнохозяйственные, отраслевые (например, изменение удельного веса кооперированных поставок), и факторы внутренние, непосредственно зависящие от коллектива предприятий (внедрение прогрессивной техники и технологии, организации производства, научной организации труда и других мероприятий, предусмотренных планом).

В соответствии с единой классификацией факторы повышения производительности труда делятся на следующие группы:

- структурные сдвиги в производстве;
- повышение технического уровня производства;
- совершенствование управления, организации производства и труда;
- изменение объема производства;
- отраслевые факторы;
- ввод в действие и освоение новых предприятий (объектов).

Действие факторов на рост производительности труда определяется путем выявления возможности уменьшения численности работников за счет каждого фактора, а затем их суммированием.

Изменение структуры производственной программы влияет на производительность труда как в сторону повышения, так и в сторону понижения за счет изменения:

- объемов отдельных видов продукции, отличающихся по трудоемкости;
- удельного веса поставок по кооперации в общем выпуске продукции, если производительность труда исчисляется на основе товарной (валовой) продукции.

Уменьшение или увеличение численности рабочих за счет структурных изменений в производственной программе определяется по формуле

$$\Xi_c = \frac{(\mathbf{T}_б - \mathbf{T}_п) \mathbf{Q}_{ч.п.}}{\mathbf{\Phi}_в \mathbf{K}_{в.н}},$$

где $\mathbf{T}_б, \mathbf{T}_п$ - трудоемкость 1 тыс. р. объема продукции в базисном и плановом периодах, норма-ч;

$\mathbf{Q}_{ч.п.}$ - объем продукции по плану, тыс. р.;

$\mathbf{\Phi}_в$ - полезный годовой фонд времени одного рабочего, ч;

$\mathbf{K}_{в.н.}$ - коэффициент выполнения норм.

Уменьшение численности работников вследствие увеличения удельного веса кооперированных поставок рассчитывают по формуле

$$\Xi_п = \left(1 - \frac{100 - \mathbf{Y}_п}{100 - \mathbf{Y}_б} \right) \mathbf{ч}_б,$$

где Y_n, Y_6 - удельный вес кооперированных поставок в плановом и базисном периодах, %.

Основным фактором роста производительности труда является повышение технического уровня производства путем совершенствования конструкции изделий, механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения прогрессивной технологии и других мероприятий, предусмотренных планом технического развития и организации производства. Внедрение этих мероприятий ведет к снижению трудоемкости продукции.

Соответствующее изменение численности рабочих в результате внедрения каждого мероприятия этой группы факторов определяется по формуле

$$\Theta_T = \frac{(t_1 - t_2) N_{пл}}{\Phi K_{в.н}} K_{вр},$$

где t_1, t_2 - трудоемкость единицы продукции до и после внедрения мероприятия, нормо-ч;

$N_{пл}$ - программа производства изделий по плану, шт.;

$K_{вр}$ - коэффициент времени действия мероприятия в плановом году, который определяется делением числа месяцев действия мероприятия в плановом году на 12.

При незначительной эффективности отдельных мероприятий снижение трудоемкости по ряду мероприятий суммируется, а затем определяется уменьшение численности рабочих в целом по фактору:

$$\Theta_T = \frac{\sum T}{\Phi K_{в.н}},$$

где $\sum T$ - суммарное снижение трудоемкости с учетом времени действия каждого мероприятия в планируемом году, нормо-ч.

Уменьшение численности рабочих в результате обновления и модернизации оборудования рассчитывается по формуле

$$\Theta_n = \left[1 - \frac{O}{O_o + O_n \left(1 + \frac{П_n}{100} K_n \right) + O_m \left(1 + \frac{П_m}{100} K_m \right)} \right] \Psi' y,$$

где O - общее количество единиц оборудования в плановом периоде;
 O_o - количество единиц оборудования, не подлежащего техническому совершенствованию;

O_n, O_m - количество нового и модернизированного оборудования;

$П_n, П_m$ - показатели роста производительности нового и модернизированного оборудования;

K_n, K_m - коэффициенты срока действия нового и модернизированного оборудования ($K=m/12$, где m - число месяцев действия нового или модернизированного оборудования);

$Ч'_и$ - исходная численность промышленно-производственного персонала, скорректированная с учетом влияния структурных сдвигов в производстве;

$У$ - удельный вес рабочих, занятых на оборудовании, в общей численности промышленно-производственного персонала.

Повышение производительности труда за счет совершенствования управления, организации производства и труда достигается в результате сокращения потерь рабочего времени (за счет уменьшения невыходов на работу, повышения трудовой дисциплины, улучшения условий труда и техники безопасности, организации централизованной доставки инструмента и др.); совершенствования управления производством, улучшения структуры управления; уменьшения числа рабочих, не выполняющих нормы выработки; увеличения норм и зон обслуживания; внедрения научной организации труда.

Уменьшение численности рабочих в результате улучшения использования рабочего времени определяется по формуле

$$\mathcal{E}_в = \frac{Д_п - Д_б}{Д_б} \cdot Ч'_и \cdot У,$$

где $Д_п$, $Д_б$ - число рабочих дней в плановом и базисном периодах.

Повышение производительности труда за счет увеличения объема производства продукции достигается в результате относительного уменьшения численности промышленно-производственного персонала в связи с тем, что численность управленческого персонала вспомогательных и обслуживающих работников увеличивается в меньшей мере, чем объем производства.

Относительное уменьшение численности работников при увеличении объема производства определяется по формуле

$$\mathcal{E}_о = \frac{Ч_б(\Delta Q - \Delta Ч)}{100},$$

где ΔQ - процент роста объема производства;

$\Delta Ч$ - прирост численности промышленно-производственного персонала (без основных производственных рабочих), %.

При установлении заданий по росту производительности труда учитываются отраслевые и народнохозяйственные факторы. К ним относятся освоение новых производств, изменение горно-геологических условий, содержание полезных ископаемых в руде, способов их добычи и др.

Для определения роста производительности труда по предприятию в целом численность высвобожденных работников, рассчитанных по отдельным группам факторов, суммируют.

Плановый прирост производительности труда по отношению к базисному периоду составит:

$$\Delta П = \frac{\mathcal{E}}{Ч_и - \mathcal{E}} \cdot 100.$$

Для расчета прироста производительности труда за счет отдельных факторов используется такая же формула, но в числителе дроби вместо общего изменения численности показывается ее изменение под влиянием соответствующего фактора.

Важный расчетный показатель годового плана по труду - доля прироста объема продукции за счет повышения производительности труда. Этот показатель служит одним из основных критериев оценки напряженности плана. Он учитывается при анализе и оценке работы предприятий и их подразделений.

Доля прироста объема продукции за счет повышения производительности труда рассчитывается по формуле, %

$$\Delta Q_{п.т} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta Q_{п}} \cdot 100,$$

где $\Delta Q_{п}$ - прирост объема производства продукции, %.

Если при $\Delta Q_{п} > 100$ % численность промышленно-производственного персонала оказывается меньше базисной, то расчеты по вышеприведенной формуле не производятся, а $\Delta Q_{п.т}$ принимается равной 100 % независимо от абсолютных значений $\Delta Ч$.

2.3. Планирование численности работающих

Интенсификация производства, обеспечение всего прироста продукции за счет повышения производительности труда не исключают расчетов по определению численности работающих по категориям на предприятиях и в их подразделениях.

Общая численность работающих - это среднесписочное число промышленно-производственного и непромышленного персонала.

Промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых функций делится на категории: рабочие, инженерно-технические работники (ИТР), служащие и счетно-конторский персонал (СКП), младший обслуживающий персонал (МОП), охрана (вахтерская-ВО, пожарная - ПО), ученики.

Непромышленную группу составляют работники жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытовых учреждений, медпунктов и др.

При планировании численности работников следует различать явочный, списочный и среднесписочный состав.

Явочный состав определяют при планировании численности рабочих. Он представляет собой число рабочих, которые ежедневно должны быть на рабочих местах для обеспечения нормального хода производства.

Списочный состав - это все постоянные, временные и сезонные работники, включая находящихся в отпуске, не явившихся по болезни и другим причинам. В течение года списочный состав все время меняется (прием, увольнение), поэтому при планировании и в отчетности показатель численности работников определяется по средневзвешенной - среднесписочная численность.

Отдельные работы небольшого объема и непостоянного характера могут поручаться внештатным работникам, которые не предусматриваются в списочном составе и образуют несписочный состав. Численность несписочного состава не планируется и регламентируется только размером фонда заработной платы, выделяемого на эти цели.

Численность промышленного персонала, необходимая для выпуска планового объема продукции при намеченном повышении производительности труда, рассчитывается по формуле

$$Ч_{и} = \frac{Ч_б K_0}{100} - Э_{ч},$$

где K_p - рост объема производства по плану, %;
 $\Delta_{\text{ч}}$ - уменьшение численности за счет роста производительности труда, чел.

Планирование численности работающих по категориям производится разными методами.

Определение численности производственных рабочих. К производственным относятся рабочие, непосредственно участвующие в осуществлении технологических процессов по изготовлению продукции.

Исходными данными для расчета необходимой численности рабочих являются производственная программа, нормы времени, выработки, обслуживания, баланс (бюджет) рабочего времени одного рабочего на плановый период, коэффициент выполнения норм.

Производственная программа и нормы времени необходимы для расчета трудоемкости производственной программы $T_{\text{пр}}$, которая определяется путем умножения затрат времени на одно изделие (трудоемкость) на количество изделий по программе. При этом должны использоваться плановые нормы трудоемкости, в которых отражены проектируемые организационно-технические мероприятия с учетом сроков их внедрения.

Общая трудоемкость производственной программы представляет собой сумму трудоемкостей ее отдельных частей.

Для определения планового количества часов, которое в среднем отрабатывает каждый рабочий в планируемом периоде, разрабатывается баланс (бюджет) рабочего времени (табл. 1). Сначала составляется отчетный баланс, характеризующий фактическое использование рабочего времени в предыдущем периоде, затем проводится его анализ и намечаются мероприятия по сокращению потерь.

Продолжительность отпусков определяется как средневзвешенная величина на основе фактического соотношения численности категорий рабочих с разной длительностью отпуска.

Невыходы в связи с отпусками по беременности и родам устанавливаются на основе анализа отчетных данных с учетом изменения количества женщин, работающих на предприятии.

Невыходы по болезни определяются также по отчетным данным с учетом профилактических мероприятий по уменьшению заболеваемости.

Время выполнения государственных и общественных обязанностей определяется по опыту и составляет 0,1-0,5 % номинального фонда.

При определении средней продолжительности рабочего дня учитываются сокращенный рабочий день рабочих, занятых на тяжелых и вредных работах, и подростков. Расчеты ведутся по каждой из этих групп рабочих и в абсолютных величинах относятся ко всей их численности.

Численность производственных рабочих со сдельной оплатой труда на нормируемых работах определяется по формуле

$$Ч_{\text{р.сд}} = \frac{T_{\text{пр}}}{\Phi_{\text{в}} K_{\text{в.н}}},$$

где $T_{\text{пр}}$ - трудоемкость программы, нормо-ч.

По этой же формуле определяется численность рабочих по отдельным профессиям и квалификациям. Это-метод расчета по трудоемкости работ.

При методе планирования по нормам выработки численность рабочих рассчитывается делением установленного объема работ в соответствующих единицах на плановую производительность труда (выработку на одного рабочего).

Таблица 1

Годовой баланс рабочего времени одного рабочего

Состав рабочего времени	Фактически за отчетный год			По плану на год		
	дни	часы	% к рабочему времени	дни	часы	% к рабочему времени
Число календарных дней	365			365		
Выходные и праздничные дни	111			110		
Номинальный фонд рабочего времени	254	2082,8	100,0	255	2091*	100,0
Невыходы на работу						
очередные и учебные отпуска	13,6		5,3	14		5,5
отпуска в связи с беременностью и родами	1,6		0,63	1,6		0,63
выполнение государственных обязанностей	0,3		0,12	0,3		0,12
по болезни	4,2		1,65	3,6		1,41
по не уважительным причинам	0,2		0,08	—		—
Итого	19,9	163,18	7,83	19,5	159,9	7,65
Явочное рабочее время	234,1	1919,6	92,16	235,5	1931,1	92,35
Потери времени внутри рабочего дня						
сокращенный рабочий день						
подростков		0,02			0,02	
рабочих с вредными условиями труда		0,01			0,01	
внутрисменные простои		0,45			—	
Итого		0,48			0,03	
Средняя продолжительность рабочего дня		7,72			8,17	
Полезный фонд рабочего времени		1807,2	86,8		1924	92,0

* В примере продолжительность рабочего дня принята равной 8,2 ч.

Численность производственных рабочих с повременной оплатой труда, занятых на ненормируемых работах (в термических цехах, на испытательных стендах и др.), определяется по нормам обслуживания по формуле

$$Ч_{р.пов} = \frac{M \cdot C}{H_{об} \cdot K_n},$$

Современный Гуманитарный Университет

где M - количество рабочих мест;

$N_{об}$ - норма обслуживания;

$C_{об}$ - число смен;

K_n - коэффициент, учитывающий процент планируемых невыходов (P_n), он равен $1 + P_n/100$.

Таким же методом определяется численность рабочих на поточных линиях, а также в механических цехах при многостаночном обслуживании.

Расчет численности вспомогательных рабочих производится различными методами в зависимости от характера профессии.

На нормируемых работах применяются два метода расчета: по трудоемкости работ и по нормам обслуживания.

Первый метод аналогичен методу расчета численности основных рабочих по трудоемкости работ. Так рассчитывается численность слесарей по ремонту оборудования. Исходя из норм времени на единицу ремонтной сложности и объема работ в этих единицах, полезного фонда рабочего времени и коэффициента выполнения норм определяется число рабочих.

Второй метод заключается в нормировании объема работ на одного рабочего, выраженного в каких-либо характерных для данной профессии единицах. Например, при расчете численности смазчиков, дежурных слесарей учитывается норма обслуживания в виде количества ремонтных единиц, которое может обслужить за смену один человек. Например, норма на 1 смазчика - 1200 единиц ремонтных сложностей, которые определяются умножением ремонтной сложности станка на количество станков с последующим суммированием всех сложностей.

Численность наладчиков оборудования рассчитывается по количеству обслуживаемых станков, уборщиков - по площади цеха. Численность заточников и контролеров определяется укрупненно, в процентах от численности основных рабочих.

Нормы обслуживания для вспомогательных рабочих часто устанавливаются опытным путем, что объясняется отсутствием устойчивой зависимости между затратами их труда и количеством обслуживаемых объектов. Характер этой зависимости можно определить с помощью метода статистического моделирования (метод Монте-Карло). Такой метод применим для тех профессий, где периоды обслуживания объектов чередуются с временем ожидания заявок на обслуживание (наладчики автоматических станков, дежурных слесарей по ремонту оборудования).

На ненормируемых работах применяется метод расчета по рабочим местам с учетом сменности и плановых невыходов. Так определяется численность кладовщиков, крановщиков, электрокарщиков.

Численность и состав управленческого и инженерно-технического персонала завода и цехов определяются штатными расписаниями, где указаны перечень должностей, количество штатных единиц и оклады. Штаты этих категорий работающих определяются и утверждаются предприятием.

Планирование численности ИТР, МОП должно основываться на максимальном упрощении структуры управления производством, совмещении должностей, механизации счетной работы.

В соответствии с методикой расчета потребности предприятий в инженерно-технических работниках и служащих их численность определяют в зависимости от выполняемых ими функций и факторов, определяющих объем работы по каждой функции.

Объем работ по каждой функции определяют в зависимости от основного фактора, составляющего содержание функции. Например, по функции организации труда и заработной платы - общее количество промышленно-производственного персонала; по функции технико-экономического

планирования приняты два фактора: стоимость основных производственных фондов и количество рабочих мест в основном производстве.

Так, численность конструкторов и технологов устанавливается на основе объема работ и нормативов трудоемкости конструкторских работ и по подготовке технологического процесса.

Если работы ведутся равномерно, обеспечивая полную загрузку работников, их численность устанавливается делением трудоемкости работ на полезный фонд времени одного работника за тот же календарный период времени. При неравномерной загрузке работников расчет их численности ведется по рабочим местам.

Численность непромышленного персонала (жилищно-коммунального хозяйства, детских и медицинских учреждений, учебных заведений и др.) определяется на основании штатных расписаний, норм обслуживания и в отдельных случаях по выработке.

После всех расчетов составляется баланс рабочей силы с целью выявления дополнительной потребности в кадрах и принятия мер по приему и подготовке недостающей части кадров. Баланс работающих составляется в целом на год с разбивкой по кварталам. Дополнительная потребность определяется как разница между списочным числом работающих в начале и в конце планируемого года. При этом учитывается потребность в кадрах для восполнения нормальной убыли (уход на пенсию, учебу, в армию).

На основании данных баланса разрабатывается план подготовки (приема) кадров и повышения квалификации работающих с выделением важнейших профессий и источников покрытия необходимой потребности (оканчивающих профессионально-технические училища, общеобразовательные школы, высшие и средние специальные учебные заведения и др.).

При разработке плана по труду и, в частности, по численности работающих особое внимание должно быть уделено сокращению численности рабочих, занятых ручным трудом и особенно на тяжелых, трудоемких и неблагоприятных для организма человека работах. Несмотря на рост механизации и автоматизации производства доля ручного труда еще велика.

Изменение численности рабочих, занятых ручным трудом, по предприятию (объединению) определяется путем сопоставления абсолютной численности рабочих, выполняющих работу "вручную при машинах и механизмах" и "вручную не при машинах и механизмах" в базисном году и планируемой по годам пятилетки численности с учетом сроков внедрения намечаемых в плане технических, организационных и других мероприятий.

Сокращение применения ручного труда по предприятию (объединению) определяется путем сопоставления удельного веса численности указанных рабочих в общей численности рабочих за базисный и отчетный годы.

Для сокращения применения ручного труда предприятия разрабатывают и внедряют мероприятия по повышению технического уровня производства, по совершенствованию технологии, механизации и автоматизации производственных процессов, позволяющих сократить численность и удельный вес рабочих, занятых ручным трудом.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

3.1. Основные понятия по оплате труда в условиях рыночных отношений

Доходы населения - сумма средств, полученных населением в виде денежных доходов, натуральных поступлений, льготных и бесплатных услуг. К этим средствам относятся доходы по труду, доходы от собственности,

выплаты и льготы из общественных фондов потребления (фондов социальной защиты), поступления из финансовой системы и прочие доходы.

Доход по труду - доход работника (как собственника рабочей силы, предлагающей ее на рынке труда), в отличие от одномерного его понимания в условиях тоталитарных распределительных отношений как “заработная плата”, в условиях перехода к рыночным отношениям приобретает различные формы. Становление новых (негосударственных) субъектов собственности закрепляет статус доходов от собственности. Согласно Инструкции о составе средств, направляемых на потребление (утверждена Госкомстатом РФ 13 октября 1992 г.

№ 6-3/124: введена в действие с 1 января 1993 г., “Экономическая газета”, 1992, № 44, с. 8), доход работника предприятия может складываться из заработной платы, включаемой в издержки производства, денежных выплат по трудовым и социальным льготам, поощрений из прибыли, а также дивидендов (процентов), выплачиваемых по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия, стоимость продуктов в натуральном выражении и др. Доходы, полученные за труд, включают также оплату труда членов сельскохозяйственных коллективов, премии, гонорары, стоимость товаров, определенных к выдаче за произведенную работу, доходы от личных подсобных и индивидуальных хозяйств (фермерских) и т.д.

Заработная плата - часть фонда индивидуального потребления материальных благ и услуг, которая поступает работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также его результативностью (вкладу в результаты труда коллектива). Заработная плата представляет собой сумму денежных выплат и стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную по трудовому договору (контракту). Различают номинальную и реальную заработную плату.

Структура заработной платы - соотношение в общей сумме заработной платы составляющих ее выплат, взятых каждая в отдельности или сгруппированных определенным образом. Чаще всего в структуре заработной платы выделяют следующие выплаты: основная (тарифная) заработная плата; премии и вознаграждения; надбавки, доплаты; выплаты, не связанные непосредственно с результатами труда или трудовым вкладом; прочие выплаты.

Заработная плата (основная) - включает оплату труда работников по действующим на предприятии тарифным ставкам (должностным окладам). Она представляет собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме труда, и учитывает относительно устойчивые различия в сложности труда, квалификации работников, а также социально-экономическую значимость данного вида деятельности в условиях рынка труда.

Заработная плата (дополнительная) - различные виды выплат сверх основной заработной платы: премии, доплаты за работу в сверхурочное время, доплаты по прогрессивным расценкам, за отклонение от нормальных условий труда, оплата целодневных и внутрисменных простоев, доплата бригадирам, надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за условия труда, выплаты по районным коэффициентам и северные надбавки и т. д.

Средняя заработная плата работника. В соответствии с постановлением Минтруда РФ “Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка в 1994 году” от 21 января 1994 г. № 8, согласованным с Министерством финансов РФ, для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются три календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. Во всех случаях используется среднедневной заработок, исчисленный исходя из расчетного периода, который определяется путем деления фактической суммы оплаты труда в расчетном периоде на количество рабочих дней по графику в этом периоде.

В случае повышения тарифных ставок (окладов) по отрасли или на предприятии как в расчетном периоде, так и в месяце, в котором произошло событие, при исчислении среднего заработка тарифные ставки (оклады), а также премии и другие выплаты, установленные в процентном выражении к тарифным ставкам (окладам) за предшествующий изменению отрезок времени, корректируются на коэффициент повышения. Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается время, в течение которого работник в соответствии с законодательством РФ освобождался от работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты, а также время, в течение которого работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам. В случае сохранения части заработка за время освобождения от работы эта часть исключается из подсчета среднего заработка.

Премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда, включаются при расчете среднего заработка по времени их фактического начисления, а годовые премии и вознаграждения за выслугу лет - в размере $\frac{1}{12}$ за каждый месяц расчетного периода. При неполной отработке они учитываются пропорционально отработанному времени.

При расчете среднего заработка учитываются выплаты, на которые начисляются страховые взносы.

Зарботная плата, фирменная политика - элемент политики управления персоналом, представляющий собой систему целей и мер, при помощи которых оказывается воздействие на размер, структуру и динамику заработной платы работников. Наиболее значимые решения фирменной политики в области оплаты труда - определение размера заработной платы всех категорий работников с учетом условий тарифных договоров, законодательных предписаний и конкретных условий на рынке труда (абсолютная величина заработной платы); дифференциация заработной платы внутри фирмы (относительная величина заработной платы); выбор формы заработной платы.

Зарботная плата номинальная. Зарботная плата (доход), выраженная в денежной форме без учета изменения цен на товары и услуги.

Вместе с тем в связи с сохраняющейся тенденцией невыплаты заработной платы в срок в целях защиты населения 6 октября 1995 г. Государственной Думой принят проект Закона "О порядке возмещения ущерба в связи с нарушением срока выплаты заработной платы, пенсий и других социальных выплат гражданам Российской Федерации", предусматривающий ответственность работодателей за несвоевременность выплат, перечисленных в Законе, в размере 1% не выплаченных в срок сумм за каждый день, начиная со следующего за установленным в коллективном договоре. В этой связи номинальная заработная плата в определенной степени будет компенсировать инфляцию.

Зарботная плата реальная. Объем материальных благ и услуг, которые могут быть приобретены на номинальную заработную плату при данном уровне цен на товары и услуги. Реальная заработная плата отражает фактическую покупательную способность номинальной заработной платы.

Покупательная способность реальной оплаты за определенный период рассчитывается, как показано выше, как частное от деления индексов, номинальной заработной платы на индекс инфляции цен на товары и услуги.

3.2. Регулирование заработной платы

Основы регулирования заработной платы. Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров и соглашений.

Государственное регулирование оплаты труда включает:
законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
установление районных коэффициентов и процентов (северных) надбавок;
установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным; территориальным; коллективными договорами; индивидуальными договорами (контрактами).

Решение вопросов в области организации оплаты труда, методов ее регулирования рассматривалось на конференции “Трипартизм и политика заработной платы и доходов в России”, организованной 24-25 мая 1994 г. в Москве. На этой конференции каждый из российских представителей трехсторонних переговоров продемонстрировал свой подход к политике доходов и заработной платы. Сложность решения проблемы в области заработной платы состоит в том, что ее решение связано с неопределенностью общей концепции социально-экономического развития России. Если государство выбирает концепцию либерализации, то, по мнению министра труда, не стоит вмешиваться в регулирование заработной платы и доходов, но, отпустив цены на свободу, надо либерализовать и цену рабочей силы.

Если же государство нельзя лишить регулирующих функций в условиях социальных катаклизмов, то надо решать, как оно может воздействовать на доход и заработную плату. Одни считают возможным регулировать размер фондов оплаты труда и потребления, другие - использовать систему индивидуального налогообложения заработной платы и доходов населения. Теоретически второй вариант предпочтительнее, и к нему мы, вероятно, придем. Но если у нас сегодня за счет доходов граждан формируются 7-10% доходов госбюджета, а в западных странах - 50%, то такой подход, естественно, потребует времени, перестройки деятельности налоговых служб, введения налогообложения на собственность.

Представитель МОТ Гай Стендинг, давая характеристику трех типов политики в области доходов и заработной платы (контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер; регулирование доходов на основе государственных правил и положений; политика переговоров и трехстороннего сотрудничества), отметил, что все их элементы имеют место в России. Но он считает, что при чрезмерной дифференциации заработков, наличии неденежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Поэтому главную надежду он видит в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Методическими рекомендациями по расчету прожиточного минимума по регионам

РФ он трактуется более расширенно, как показатель объема и структуры потребления на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния взрослых, социального развития детей и подростков. Используется в качестве базы для проведения адресной социальной политики, для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера

пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) граждан по направлению службы занятости.

Структура прожиточного минимума определяет статьи расхода бюджета прожиточного минимума (расходы на питание, непродовольственные товары, услуги, налоги и другие платежи) по зонам России (зонирование производится по интегральному показателю условий жизни населения), по социально-демографическим группам. При дифференциации прожиточного минимума по социально-демографическим группам выделяются: трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет и от 7 до 15 лет, а также определяется структура бюджета на душу населения. Различают бюджет прожиточного минимума (БПМ) и минимальный потребительский бюджет (МПБ).

Бюджет прожиточного минимума (БПМ) служит в настоящее время основой для расчета прожиточного минимума, обеспечивающего низкий жизненный стандарт потребления товаров и услуг.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) - представляет прожиточный минимум более высокого стандарта. Соотношение между БПМ и МПБ, по данным оперативной системы социальных индикаторов уровня жизни населения Министерства труда РФ, составляет примерно 1:2 (по состоянию на август 1995 г. прожиточный минимум на душу населения составлял 306,0 тыс. руб., а минимальный потребительский бюджет - 654,6 тыс. руб.). Оба эти бюджета относятся к минимальным в отличие от рациональных, рассчитанных на удовлетворение рациональных потребностей.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты проектируется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодический пересмотр с учетом изменения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ от 1 ноября 1995 г. № 159-ФЗ "О повышении минимального размера оплаты труда", минимальный размер оплаты труда установлен: с 1 ноября 1995 г. в сумме 57 750 руб., с 1 декабря 1995 г. - 60500 руб., с 1 января 1996 г. - 63250 руб.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты (ст. 78 КЗоТ РФ). При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда. На уровне минимального размера оплаты труда ставка (оклад) работников предприятий устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников.

Минимальная тарифная ставка I разряда работников бюджетной сферы, оплата труда которых производится в соответствии с Единой тарифной сеткой, предусмотрена в размере 60000 рублей и дифференцируется в соответствии со сложностью труда (разрядом). Тарифные ставки для работников, имеющих I-IV разряды и рассчитанные с учетом соответствующих тарифных коэффициентов, повышаются на: 20 000 рублей - I разряд; 16 800 - II разряд;

11800 - III разряд и 6600 рублей - IV разряд. С учетом данного повышения (компенсационных выплат) тарифная ставка I разряда составляет 80 000 рублей, т. е. выше установленного минимального размера оплаты.

Единая тарифная сетка предназначена для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы и является основой тарифной системы этой сферы деятельности. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников - от рабочего низшего разряда до руководителей организаций.

При разработке Единой тарифной сетки за основу приняты следующие принципы ее построения:

определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, установленной в законодательном порядке, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающее материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации на основе использования соответствующих тарифных коэффициентов.

Тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня с учетом следующих факторов: содержание и характер выполняемых работ; разнообразие (комплексность) работ; руководство подчиненными; степень самостоятельности; уровень ответственности.

Условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры индивидуальных и коллективных результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, по отношению к которым тарифная ставка (оклад) как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка;

охват единой тарифной системой всех категорий работников всех отраслей - от рабочих до руководителей различного уровня, в том числе и тех, которые ранее тарифицировались по разрядам, классам, категориям, группам квалификации или которым устанавливались месячные оклады;

группировка профессий рабочих и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ (функций). Категория рабочих с позиции общности функций, выполняемых в процессе труда, представлена в ЕТС одной группой;

в категории служащих производственных и непроизводственных отраслей выделены блоки должностей, сгруппированных по принципу межотраслевого единства: технические исполнители, специалисты, руководители;

тарификация профессий рабочих и служащих, т.е. отнесение их к разрядам по оплате, производится по признаку сложности выполняемых работ (функций).

Оплата труда работников организаций небюджетной сферы (муниципальных, индивидуальных (частных) организаций, смешанных товариществ, обществ с ограниченной ответственностью, акционерных обществ и т.д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты, отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в коллективных договорах предприятий и индивидуальных трудовых договорах (контрактах), и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

При оплате труда работников этих организаций может быть рекомендовано использование соотношений между профессионально-квалификационными группами, установленных Единой тарифной сеткой.

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения прав организаций в области оплаты труда работников формы оплаты труда, размеры

ставок (окладов), соотношения в размерах оплаты труда между отдельными категориями работников, системы премирования и условия выплаты вознаграждений (бонусов) за выслугу лет и другие формы материального стимулирования определяются в коллективном договоре (если коллективный договор не заключен - работодателем после согласования с представительным органом работников предприятия). В трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов не реже чем каждые полмесяца (ст. 96 КЗоТ). Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Тарифная система - совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности (квалификации). К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Например, ЕТС в рамках предприятия (объединения) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 августа 1995 г. № 823 "О повышении тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы" (Российская газета от 29 августа 1995 г.) устанавливается с 1 ноября 1995 г. следующего вида:

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты	Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1	1,00	10	3,99
2	1,30	11	4,51
3	1,69	12	5,10
4	1,91	13	6,51
5	2,16	14	7,36
6	2,44	15	8,17
7	2,76	16	9,07
8	3,12	17	10,07
9	3,53	18	

Тарифные сетки имеют следующие характеристики: диапазон тарифной сетки, количество разрядов, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Диапазон сетки образует соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов. Действующая ЕТС характеризуется диапазоном 1:10,07.

Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами смежных разрядов. Например, между 1-м и 2-м разрядами разница составляет 0,30. В целом вышеприведенная тарифная сетка характеризуется прогрессивным абсолютным возрастанием тарифных коэффициентов.

Относительное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой отношение большего коэффициента к меньшему минус

1, выраженное в процентах. Например, относительное возрастание между 7-м и 8-м разрядами составило 13% из расчета $(3,12/2,76 \times 100 = 13\%)$. В целом шкала носит характер регрессивного относительного возрастания. Но и тут имеют место нарушения.

Количество разрядов тарифной сетки для организаций неизменно - 18-разрядная сетка.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получаем путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде “вилки”, определяющих предельные (минимальные и максимальные) значения. Если первый принцип характерен для всех тарифных сеток, разрабатываемых в нашей стране (за исключением системы должностных окладов, используемой ранее по стране и сейчас на предприятиях, не перешедших на единую сетку оплаты труда), то второй принцип используется на так называемых “бестарифных” системах оплаты.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов на основе включенных в справочники тарифно-квалификационных характеристик: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описание работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

3.3. Формы и системы заработной платы

Тарифная система, устанавливая исходные нормативы оплаты для разных видов труда, дифференцируя оплату труда в зависимости от квалификации, условий и характера труда, учитывает качественную сторону труда и стимулирует повышение квалификации работника. Но сама по себе она не создает непосредственной материальной заинтересованности в увеличении выработки и улучшении качества продукции. Связь между количественными и качественными результатами труда и заработком работника определяется формами и системами оплаты труда. В зависимости от метода учета количества затраченного труда оплата выступает в двух основных формах: сдельной и повременной. Каждая форма выражается в системах заработной платы, которые различаются между собой порядком начисления общего заработка.

Формы и системы заработной платы для различных категорий работников устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с профсоюзной организацией исходя из задач, стоящих перед ними, технологических и организационно-производственных условий на конкретных участках производства.

При **сдельной форме оплаты** труд оплачивается в соответствии с количеством и качеством произведенной продукции или выполненных работ по заранее установленным расценкам. Эта форма оплаты обеспечивает прямую связь заработка с результатами труда, стимулирует рост производительности труда.

Сдельная форма оплаты труда применяется при наличии установленных количественных показателей работы и возможности точного учета ее результатов; наличии реальных возможностей перевыполнить установленное задание, не нарушая технологического процесса, правил техники безопасности, не допуская ухудшения обслуживания оборудования, перерасхода материалов и снижения качества работы. Исходя из особенности исчисления общего заработка, установления сдельных расценок и премиальных доплат применяются следующие системы сдельной оплаты: прямая сдельная, сдельно-

премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная.

При прямой сдельной системе оплаты труд оплачивается по сдельной расценке за количество произведенных единиц продукции (выполненных операций). Сдельная расценка - оплата за единицу работы - определяется на основе:

а) норм выработки продукции (в массовом и крупносерийном производстве) и тарифной ставки

$$P = \frac{C}{H_v},$$

где C - сдельная тарифная ставка по разряду работы, р.;

H_v - норма выработки, шт.;

б) норм времени (в единичном и мелкосерийном производстве) и тарифной ставки по разряду работы, р.:

$$P = Ct,$$

где t - норма времени на единицу продукции (операцию), ч.

Недостатком этой системы является то, что она слабо заинтересовывает работника в улучшении качества продукции и экономии материальных затрат. Для устранения этого недостатка прямая сдельная система оплаты дополняется премированием за выполнение качественных и количественных показателей работы.

Заработок при сдельно-премиальной системе оплаты определяется по формуле

$$З = З_c + З_c \frac{\Pi_1 - \Pi_2 B}{100},$$

где $З_c$ - заработок по основным сдельным расценкам, р.;

Π_1, Π_2 - премии за выполнение задания и за каждый процент его перевыполнения, %; B - перевыполнение задания, %.

При выплате премии из фонда заработной платы $\Pi_1 + \Pi_2 B$ не может превышать предельного размера премии по положению (например, 40 %).

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда выработка в пределах установленной базы оплачивается по основным расценкам, а выработка сверх установленной месячной нормы - по повышенным сдельным расценкам. Уровень исходной базы определяет влияние оплаты труда на степень стимулирования роста производительности труда. Она, как правило, устанавливается на уровне фактического выполнения норм выработки, но не ниже действующих норм. Месячный заработок по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда определяется по формуле

$$З = З_{с-п} + З_{с-п} \frac{K_{в.н} - B}{K_{в.н}} K,$$

где $З_{с-п}$ - месячный сдельный заработок по прямым расценкам за работы, оплачиваемые по сдельно-прогрессивной системе, р.;

$K_{в.н}$ - выполнение норм выработки за месяц, %; B - исходная база для начисления прогрессивной оплаты труда в процентах выполнения

месячной нормы выработки, %;

K - коэффициент увеличения сдельной расценки. Если расценка повышается в 1,5 раза за продукцию, которая выпущена сверх исходной базы, то $K = 0,5$.

Введение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда требует учета фактически отработанного времени, что обеспечивает правильное исчисление процента выполнения норм выработки, а следовательно, и размера прогрессивной доплаты, а также экономического обоснования исходной базы и шкалы увеличения сдельных расценок. Применение этой системы оплаты труда ведет к увеличению затрат основной заработной платы на единицу продукции, которое должно быть компенсировано снижением себестоимости единицы продукции по другим элементам (например, за счет уменьшения доли условно-постоянных расходов, приходящихся на единицу продукции, за счет роста выпуска продукции цехом и заводом в целом). Следовательно, сдельно-прогрессивную систему оплаты труда целесообразно вводить на "узких участках" производства, которые сдерживают выпуск готовой продукции цехом, или там, где увеличения выпуска продукции можно достигнуть без установки нового оборудования и привлечения дополнительных рабочих.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для оплаты труда тех групп обслуживающих рабочих (наладчиков, крановщиков, транспортных рабочих), которые оказывают существенное влияние на производительность труда обслуживаемых ими основных рабочих. Заработная плата вспомогательного рабочего определяется умножением его тарифной ставки на процент выполнения норм выработки обслуживаемыми им рабочими со сдельной оплатой труда или умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемыми рабочими со сдельной оплатой труда. Косвенная расценка определяется как частное от деления тарифной ставки обслуживающего рабочего на суммарную дневную или месячную норму выработки обслуживаемых им основных рабочих. Для усиления материальной заинтересованности в количественных и качественных результатах труда эта система оплаты может дополняться премированием.

Косвенно-сдельную систему оплаты целесообразно применять лишь для тех категорий вспомогательных рабочих, от которых зависит выработка обслуживаемых ими основных рабочих. Заработная плата вспомогательных рабочих должна быть в прямой зависимости от выполнения основными рабочими нормированных заданий, а не норм выработки (последние значительно перевыполняются, что ведет к необоснованному росту заработной платы вспомогательных рабочих).

В целях усиления заинтересованности в росте производительности труда и сокращения срока выполнения работы (например, при ремонте) применяется *аккордная система оплаты* труда. При этой системе размер оплаты работ по обоснованным нормам и сдельным расценкам устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ. В аккордном задании (наряде) кроме описания объема работ, суммарной расценки указывается и срок, в течение которого должна быть выполнена работа. За сокращение срока выполнения при необходимом качестве может устанавливаться премия.

Аккордная система оплаты применяется на "узких участках" производства, в слабо регламентированном производстве (опытное производство, ремонт оборудования и оснастки), в аварийных ситуациях. При этом аккордное задание должно рассчитываться на основе технически обоснованных норм выработки со строгим контролем качества работы.

Сдельная форма оплаты труда соответствует преимущественно условиям ручного или частично механизированного труда, когда увеличение количества

продукции непосредственно зависит от рабочего и его квалификации. Однако возможность увеличить заработок может привести к нарушению технологического процесса и снижению качества продукции. Кроме того, индивидуальная сдельная оплата труда при неравнонапряженных нормах приводит к делению работ на "выгодные" и "невыгодные", что нарушает единство интересов коллектива и личности.

На современном этапе развития производства все более характерным является замена ручного труда машинами в результате механизации и автоматизации производственных процессов, широкого применения аппаратных процессов, осуществляемых под контролем человека, где трудно учесть выработку отдельных рабочих, поточных методов производства с заданным (регламентированным) ритмом, где рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, распространение производств с повышенными требованиями к качеству и точности обработки. В этих производствах количественные результаты труда мало зависят от интенсивности, квалификации и навыков отдельного рабочего, вследствие чего ослабляется стимулирующее значение сдельной формы оплаты труда. Недостатки сдельной оплаты устраняются при применении повременной формы оплаты труда, объектом начисления которой является отработанное время.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную системы. По способу начисления простая повременная система оплаты труда делится на три вида: почасовую, подневную и помесечную (окладную).

При почасовой оплате заработок определяется по формуле

$$З = C_{\text{ч}} \Phi,$$

где $C_{\text{ч}}$ - часовая тарифная ставка разряда рабочего, р.;
 Φ - фактически отработанное время за расчетный период, ч.
При подневной оплате заработок рассчитывается по формуле

$$З = C_{\text{д}} Д,$$

где $C_{\text{д}}$ - дневная тарифная ставка разряда рабочего, р.;
 $Д$ - фактически отработанное время за расчетный период, дни (смены).
При помесечной (окладной) оплате заработок определяется по формуле

$$З = \frac{О}{\Phi_{\text{г}}} \Phi,$$

где $О$ - месячный должностной оклад (ставка) работника, р.;
 $\Phi_{\text{г}}$ - время работы по графику в данном месяце, ч.

По твердо установленным месячным окладам оплачивается труд весовщиков, лифтеров, уборщиц и др. Простая повременная система оплаты труда заинтересовывает работника в повышении квалификации, в соблюдении трудовой дисциплины, позволяет учесть условия труда. Однако она не обеспечивает непосредственную связь между результатами труда работника и его заработной платой, не учитывает различий в результатах труда рабочих одного и того же квалификационного разряда, что может приводить к нарушению принципа оплаты по труду. Для устранения этих недостатков устанавливают обоснованные нормированные задания, вводят премирование за их выполнение и перевыполнение.

Сущность повременно-премиальной системы оплаты труда состоит в том, что дополнительно к заработной плате рабочего за фактически отработанное

время ему выплачивается премия за результаты работы. Премию по повременно-премиальной системе оплаты определяют по формуле

$$П = 3 \frac{П_1}{100},$$

где $З$ - заработок работника по тарифной ставке или должностному окладу за отработанное время, р.;

$П_1$ - размер премии по положению за данный расчетный период, в процентах к заработку работника.

Повременно-премиальная оплата труда применяется там, где требуется высокое качество работы, сложно измерить труд количественными показателями.

Условиями правильного применения простой повременной оплаты является соблюдение нормативов численности работников, обоснованное установление квалификационного разряда работнику, правильный учет отработанного времени каждым работником, строгая регламентация обязанностей и периодичности их выполнения, простой и надежный контроль за деятельностью работника на протяжении смены. Дополнительными условиями для повременно-премиальной системы являются установление количественных и качественных показателей работы и организация оперативного и достоверного учета этих показателей.

Для организации оплаты труда ИТР и служащих наряду со схемами должностных окладов используются премиальные системы оплаты труда. На работах, где на основе норм возможно установление заданий (разработка конструкций, технологических процессов, копирование, машинопись и др.), оплата труда может производиться по сдельной, сдельно-премиальной и аккордной системам оплаты труда.

3.4. Оплата труда в бригадах

Заработная плата может начисляться по индивидуальным и коллективным результатам работы. Коллективная (бригадная) оплата применяется на работах, где производственное задание выполняется совместным трудом коллектива (бригады). Это участки производства, где индивидуальная работа невозможна (погрузочно-разгрузочные работы, сборка крупногабаритных изделий), большим объемом работ и ограниченным сроком выполнения. Коллективная оплата применяется также при обслуживании сложных агрегатов (сталеплавильные печи, кузнечные прессы); при последовательном выполнении комплекса работ, когда невозможно загрузить рабочих в течение рабочего дня работой только по их специальности и целесообразно стимулировать совмещение профессий (слесарно-сборочные и монтажные, ремонтные и строительные работы); на поточных линиях при строгом разделении труда по операциям процесса, когда требуется увеличение выработки по линии в целом, а не на отдельных рабочих местах; при необходимости сократить время простоя оборудования при передаче смены; когда пооперационный контроль ОТК экономически нецелесообразен и необходимо обеспечить взаимоконтроль рабочих на последовательно выполняемых операциях.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда имеет две разновидности. На работах (линии, участке), где каждый рабочий может самостоятельно выполнять отдельные операции, но где темп и качество работы могут быть обеспечены только совместными усилиями нескольких рабочих, применяется коллективная сдельная оплата по индивидуальным сдельным расценкам и

конечным результатам работы коллектива (бригады). Индивидуальная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{и} = \frac{C}{H_{в.бр}},$$

где C - тарифная ставка по разряду работы на данной операции, р.; $H_{в.бр}$ - бригадная норма выработки, шт.

Заработок рабочего определяется по формуле

$$З = P_{и} N_{бр},$$

где $N_{бр}$ - выработка бригады, шт.

Эта разновидность коллективной сдельной оплаты труда облегчает учет выработки, но не стимулирует сокращение численности рабочих в бригаде. Она эффективна, когда затраты труда каждого члена бригады правильно отражаются в выпуске готовой продукции и обеспечена достаточная взаимосвязь между рабочими.

Другая разновидность коллективной сдельной оплаты труда сводится к установлению общей нормы выработки и бригадной сдельной расценки. В зависимости от организационно-технических условий производства применяются два метода определения коллективных сдельных расценок. При обслуживании сложных агрегатов бригадами постоянного состава коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{бр} = \frac{\sum_{i=1}^a C_i}{H_{в.а}},$$

где C_i - тарифная ставка i -го члена бригады, р.; $H_{в.а}$ - норма выработки агрегата, шт.

На сборочных работах коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$P_{бр} = \sum_{j=1}^k C_{чj} t_j,$$

где $C_{чj}$ - часовая тарифная ставка на j -й операции, р.;

t_j - трудоемкость j -й операции, ч;

k - количество операций.

Заработок бригады определяется умножением коллективной сдельной расценки на фактическую бригадную выработку.

Дополнительная коллективная материальная заинтересованность как при коллективной сдельной, так и при коллективной повременной формах оплаты труда обеспечивается системой премирования за общие результаты труда бригады.

Разовые поощрительные премии, прочие виды оплаты (за исполнение государственных обязанностей, очередной отпуск, время болезни, работу в ночное и сверхурочное время и др.) каждому члену бригады начисляются индивидуально и в общий заработок бригады не включаются. Распределение

коллективного заработка бригады между ее членами производится в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и отработанным временем.

В наиболее общем виде заработную плату i -го рабочего бригады можно определить по формуле

$$Z_i = \frac{Z_{бр.о}}{\sum_1 T_i} T_i,$$

где $Z_{бр.о}$ - общая заработная плата бригады, р.;

a - число членов бригады, фактически работавших в этом месяце;

T_i - тарифная заработная плата i -го члена бригады (произведение часовой тарифной ставки на отработанное в данном месяце количество часов), р.

Если члены бригады выполняют работы не по своей квалификации, широко совмещают профессии, имеют разную индивидуальную выработку при одинаковых квалификационных разрядах, то для более полного учета индивидуального вклада каждого в результаты коллективного труда по решению общего собрания бригады распределение бригадного заработка осуществляется с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого рабочего в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы за соответствующий период времени. КТУ устанавливается ежемесячно каждому члену бригады на совете или общем собрании бригады. По КТУ может распределяться премия или приработок или приработок и премия вместе. В качестве базового значения, как правило, принимается единица. В зависимости от достижений и упущений в работе КТУ устанавливается большим или меньшим базового. При распределении с учетом КТУ коллективной премии рекомендуемые пределы изменения КТУ составляют от 0 до 1,5, коллективной премии и приработка - от 0,5 до 1,5.

Часть коллективного заработка i -го члена бригады определяется по формуле

$$Z_i = \frac{Z_{бр.ч}}{\sum_1 (T_i \cdot КТУ_i)} T_i \cdot КТУ_i,$$

где $Z_{бр.ч}$ - часть общего заработка бригады, р.;

$КТУ_i$ - коэффициент трудового участия i -го члена бригады.

Пример. Исходные данные приведены в табл. 2. Бригада в указанном составе за полный месяц заработала 620 р., за выполнение сменно-месячных заданий ей начислена премия в сумме 248 р. Тарифная заработная плата за отработанное время составила 516,86 р., приработок-620-516,86 = 103,14 р. Определить размер приработка и премии каждого члена бригады с учетом КТУ.

Приработок у Волкова Я. Ф. составляет $\frac{103,14}{522,10} \cdot 164,49 = 32,5$ р., а премия- $\frac{248,00}{522,10} \cdot 164,49 = 78,15$ р. Аналогично рассчитывают размер приработка и премии у остальных членов бригады.

Таблица 2

Расчетная ведомость

Фамилия, инициалы члена бригады	Разряд	Тарифная заработная плата за отработанное время T_i , р.	KTY_i	$T_i KTY_i$	Приработок, р.,		Премия, р.,	Общая заработная плата, р., гр. 3 + + гр. 6 + + гр. 7
					Σ гр. 6 Σ гр. 5	гр. 6 гр. 7		
1	2	3	4	5	6	7	8	
Волков Я. Ф.	IV	109,66	1,5	164,49	32,50	78,15	220,31	
Гречаная Н. А.	IV	109,66	1	109,66	21,66	52,10	183,42	
Хижняк С. Н.	III	99,18	1	99,18	19,59	47,10	165,87	
Хоренженко С. В.	III	99,18	1	99,18	19,59	47,10	165,87	
Черников В. И.	III	99,18	0,5	49,59	9,80	23,55	132,53	
		516,86		522,10	103,14	248,00	868,00	

В последнее время получают распространение укрупненные комплексные бригады, включающие рабочих со сдельной и повременной системами оплаты труда, мастеров и инженеров. В этом случае коллективная заработная плата складывается из оплаты по тарифным ставкам (должностным окладам), сдельного приработка за перевыполнение норм выработки и премий за результаты труда. Сдельный приработок и премии распределяются в соответствии с присвоенными тарифными разрядами рабочих, должностными окладами ИТР с учетом фактически отработанного времени, а также КТУ.

В ряде конструкторских организаций внедряется коллективная (бригадная) оплата труда ИТР на основе нарядов-заданий, где указываются конечные результаты работы и сумма заработной платы за их достижение. При выполнении задания с меньшей численностью вся плановая сумма заработной платы распределяется с учетом КТУ между членами бригады, выполнившими это задание.

Все чаще на предприятиях (особенно с небольшой численностью работников) или в их подразделениях производится распределение начисленных фондов (ФОТ - фонд оплаты труда и ЕФОТ - единый фонд оплаты труда) с помощью коэффициентов, отражающих вклад работников и учитывающих сложность труда, отработанное время, вклад работника в общие результаты деятельности. При этом используются как опыт распределения, практикуемый в бригадах (трудовых коллективах), так и такие способы, как распределение по коэффициенту трудовой стоимости, по трудовому рейтингу, по коэффициентам различных шкал ("бестарифные" модели) и т.д.

Оплата по коэффициенту трудовой стоимости. При расчете этого коэффициента принимается во внимание заработная плата за последние месяцы (3-6), очищенная от всевозможных временных доплат, например, за сверхурочные и т. д. Подсчитывается общее количество отработанных за этот период рабочих дней. Сумма заработной платы делится на отработанные дни. Это и будет коэффициент стоимости труда или трудовой стоимости (РКСТ). При этом деловые качества учитываются следующим образом. Если они положительные, то дробная часть РКСТ увеличивается до целого числа, а если отрицательные - то уменьшается. Положением устанавливается, что коэффициенты стоимости труда пересматриваются раз в год во время

аттестации. Однако они могут быть повышены или понижены отдельным работникам по решению трудового коллектива и в течение года.

Для повышения заинтересованности управленческого персонала их заработная плата поставлена в зависимость от хозрасчетной деятельности отдельных участков. Для этого сумма их коэффициентов трудовой стоимости делится на сумму коэффициентов всей организации, т.е. определяется их удельный вес по заработной плате в ФОТ каждого участка, исходя из этого параметра определяется фонд управленческого персонала. Размер оплаты труда каждого работника теперь зависит от фонда оплаты труда, которым этот коллектив располагает и суммарных коэффициентов стоимости труда каждого работника, скорректированных на количество отработанных дней, и определяется по формуле:

$$З_i = \frac{\text{ФОТ}}{\sum \text{РКСТ}_i \cdot \text{Д}_i} \cdot \text{РКСТ}_i \cdot \text{Ч}_i,$$

где $З_i$ - заработная плата i-го работника;

ФОТ - фонд оплаты труда того или иного участка (или аппарата управления);

РКСТ_i - коэффициент стоимости труда i-го работника;

Ч_i - количество рабочих дней, отработанных i-м работником.

Оплата по трудовому рейтингу предусматривает учет следующих компонентов:

образовательного уровня;

опыта работы;

умения работника воплощать в конкретные дела свои знания и опыт.

Образовательный уровень характеризуется коэффициентом K_o ($0,8 < K_o < 2$) и возрастает пропорционально росту знаний работника, его доле участия в рационализации и изобретательстве.

Опыт работы характеризуется коэффициентом K_c ($2 < K_c < 4,5$), числовые значения которого подобраны так, чтобы снизить текучесть кадров в первые годы работы и обеспечить ежегодный стабильный прирост заработной платы на определенный процент. За первые шесть лет этот прирост составит 0,3, а в последующие годы - 0,05.

Последний фактор, реализуемый через коэффициент K_z , свидетельствует о месте работника в структуре предприятия и соответствует разряду работника. Определяется он, по мнению разработчиков системы, не по справочникам, а коллективом, который "лучше знает, кто есть кто".

Произведение трех коэффициентов и определяет трудовой рейтинг работника.

Для увязки заработной платы с результатами труда цена рейтинга определяется путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников (аналогично прошлому методу) и на основе "цены единицы коэффициента" формируется базовая заработная плата. Если сравнивать с тарифной сеткой, то это будет минимальная заработная плата, установленная на предприятии (объединении) на данный период.

Для контроля и улучшения динамики производственного процесса к заработной плате каждого работника, полученной как произведение базовой заработной платы на трудовой рейтинг, вводят три переменных коэффициента: плановый коэффициент - K_n , коэффициент качества труда - $K_{кт}$, который формируется на основе действующих стандартов предприятия, и $K_{стр}$ - страховой коэффициент, который вводится для создания страхового резерва, необходимого для оплаты труда вновь поступивших, а также для стимулирования повышения образования. Тогда заработная плата работника ($З_{пр}$) составит:

$$Z_{\text{пр}} = B_{\text{зп}} \cdot P_{\text{с}} \cdot K_{\text{п}} \cdot K_{\text{кт}} \cdot K_{\text{стр}}$$

Трудовой рейтинг учитывает потенциальные способности работника, а остальные показатели корректируют его в зависимости от вклада работника в результаты работы предприятия. Но распределение идет на уровне предприятия в целом и оторвано от низового коллектива. Вряд ли сократится, как предполагается, количество нормировщиков, учетчиков. Ведь, например, $K_{\text{п}}$ пропорционален проценту выполнения планового задания (как понимаем - для рабочих) или отработанного времени (для специалистов и служащих). А это значит и нормирование, и учет должны быть налажены должным образом. Система разработана с учетом практики японских предпринимателей и несет на себе отпечаток особенностей трудовых взаимоотношений в Японии.

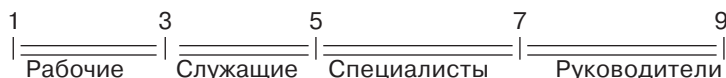
Бестарифная модель оплаты труда ВСОТЭРК (название модели образовано первыми буквами ее главного элемента - “вилка” соотношений оплаты труда различного качества).

В тарифной системе уже имел место порядок установления диапазона оплаты труда в пределах “вилки” - “вилка” должностного оклада. Такая же “вилка”, но посредством коэффициентов, предлагается в “бестарифной модели”.

“Вилки” соотношений в оплате труда разного качества устанавливаются в зависимости от квалификации работников, должности, выполняемых ими производственных функций. “Точка” “вилки” для каждого работника зависит от вклада работника, его инициативности, творческой возможности, степени реализации им своих физических и интеллектуальных способностей, а также других условий и критериев.

Пропорции в оплате труда работников предлагается устанавливать, используя некоторые ныне действующие элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, схемы должностных окладов, учитывая особенности и специфику предприятий.

Используя результаты исследований АМН УССР (Н. Амосов. Реальность, идеалы и модели. “Наука и жизнь”, 1989, № 5, с. 67), в которых сделан вывод о том, что потенциал работников внутри определенных категорий (рабочих, специалистов, ученых и др.), диапазон их различий по набору потребностей и особенностей характера соотносится как 1-3, эти соотношения приняты за основу. Тогда, если на предприятии 4 категории работников: рабочие, служащие, специалисты, руководители - разрыв между крайними значениями составит 1:9.



При “перехлестном” расположении соотношений, когда начальное соотношение следующей группы находится в диапазоне соотношений предыдущей категории, оно может быть 1:6, т. е. иметь следующий вид:



Сетка “вилок” соотношений в оплате труда представлена в табл. 3.

Таблица 3

Сетка “вилок” соотношений в оплате труда разных квалификационных групп

Квалификационные группы работников	И	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
“Вилки” соотношений в оплате труда разного качества по сравнению с минимальной зарплатой	0,6 - 1,4	1,0 - 1,8	1,4 - 2,4	1,9 - 3,1	2,5 - 3,9	3,2 - 4,8	4,0 - 5,0	4,5 - 5,5	5,0 - 6,01

Показатели, характеризующие фактический вклад по каждой категории работников, дифференцируются, и среднее значение по каждой группе корректируется (уменьшается или увеличивается) в зависимости от уровня соблюдения показателей. Только установив такое изменение по каждому работнику и найдя его “точку” в пределах “вилки”, можно распределить фонд оплаты и определить долю каждого в этом фонде.

Предлагаемая модель предполагает наличие страхового фонда, формирование которого осуществляется за счет, например, неполной отработки трудящимися установленного количества времени, невыполнения норм выработки, заданий и т.д. Страховой фонд автором методики предполагается расходовать на выплату работникам заработной платы не ниже того минимума, который требуется для восстановления ими своих способностей к труду. За ненормированный рабочий день предполагается повышение уровня заработной платы на 25%.

По бестарифной системе оплаты Вешкинского опытно-производственного комбината все работники сведены в 10 квалификационных групп, для каждой из которых установлен один и тот же квалификационный уровень (а по сути - тарифный коэффициент).

Квалификационный уровень разрабатывается по состоянию на момент введения системы путем деления средней заработной платы по категории работников на минимальную заработную плату, т.е. заработную плату неквалифицированных рабочих, принятую за 1,0, по отношению к которой остальные квалификационные группы определяются соответствующим коэффициентом. Диапазон соотношений 1: 4,5.

Вторым элементом принятой на комбинате системы является КТУ. Он используется не для оценки продуктивности работника, а фиксирует лишь отклонения от нормального уровня и влияет на перераспределение 7-10% фонда оплаты труда подразделения. Подразделения сами определяют набор показателей, влияющих на КТУ.

За выполнение работ, не относящихся к производству, и использование при этом цехового оборудования введен корректирующий коэффициент 0,8.

Фактически сложившиеся размеры заработной платы, на базе которых определяются квалификационные уровни, имеют в основе тарифы и оклады.

Положительным моментом оценки трудового вклада подразделений предприятия является научно разработанная система договорных цен за работы каждого подразделения, позволяющие формировать их доход, а затем распределять его между работниками. В “Вешках” все обслуживающие подразделения экономически привязаны к цехам товаропроизводителей. Доходы товаропроизводителей являются основным источником для всех

остальных подразделений предприятия. Оплата услуг обслуживающих подразделений производится за счет выручки от реализации.

Система оплаты труда, используемая на Вешкинском комбинате торгового оборудования, является повременно-долевой. Заработок работника определяется как его доля в общем ФОТ подразделения в соответствии с установленным квалификационным уровнем и отработанным временем и коэффициентом трудового участия. Последний в значительной степени связан с выполнением дневного производственного задания. Сохранение его свидетельствует о том, что нормирование труда при этой системе не отменяется.

Оплата труда руководителей производственных предприятий и их структурных подразделений бюджетной сферы деятельности в рамках ЕТС была предусмотрена в диапазоне 6-17 разрядов. Первоначально это давало возможность превышения их ставок (окладов) по отношению к рабочим 1-го разряда в 2,5-9 раз согласно постановлению Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 "О дифференциации в условиях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки" (Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992, № 16, ст. 1253).

По новому постановлению Правительства от 24 августа 1995 г. № 823 максимальное превышение ставок руководителей составило 10,07 раза. Но еще ранее, 27 марта 1994 г., постановлением Правительства РФ № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" ("Человек и труд", 1994, № 4, с. 106-108), не утратившим свою силу и в настоящее время, была предусмотрена дифференциация оплаты труда руководителей предприятий в следующих размерах (согласно п. 3 Положения):

Списочная численность предприятия (человек)	Кратность к величине тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии на предприятии
До 200	До 10
От 200 до 1500	До 12
От 1500 до 10000	До 14
Свыше 10000	До 16

Этим постановлением указывается превышение тарифной ставки рабочего 1-го разряда в размерах значительно более высоких, чем в ЕТС (что, кстати, говорит о недостаточном уровне (диапазоне) дифференциации ставок (окладов) согласно ЕТС и в значительной мере ее социальной направленности, т. е. недостаточном учете фактической редукации труда по сложности).

Положением предусмотрено и вознаграждение руководителей за результаты финансово-хозяйственной деятельности за счет прибыли. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определенному как отношение 12 месячных окладов к сумме прибыли за вычетом средств, направленных на потребление.

Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте) органа исполнительной власти, осуществляющего полномочия собственника имущества, с руководителем государственного предприятия.

3.5. Особые условия оплаты труда

Оплата при отклонении от нормальных условий труда (неблагоприятных условиях труда, повышенной его интенсивности) не может быть ниже установленной законодательством (ст.85 КЗоТ 1992 г. введена Законом РФ

от 25.09.92 г. № 3543-1. Ведомости Съезда народных депутатов РФ 1992. № 41, ст. 2254).

Дифференциация заработной платы предполагает, во-первых, компенсацию неблагоприятного воздействия условий труда и, во-вторых, привлечение работников на участки с неблагоприятными условиями труда.

Дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда на различных этапах осуществлялась по-разному. Долгие годы она происходила за счет дифференциации тарифных ставок. За основу принимались тарифные ставки в нормальных условиях труда. За работу в тяжелых и вредных условиях труда тарифные ставки повышались в среднем на 12,5% против нормальных условий труда, а в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - на 25% против той же базы.

Затем стали применять доплаты за условия труда, дифференцированные на предприятиях по видам работ в зависимости от конкретных условий труда: по ступеням доплаты в размерах 4, 8, 12% тарифной ставки (оклада) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и 16, 20, 24% на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда.

Компенсация за условия труда в форме доплат увязывалась не с профессией, а с конкретным рабочим местом и фактическим временем работы на нем. Доплаты в вышеперечисленных размерах используются на некоторых предприятиях в качестве корректировочного коэффициента к коэффициенту трудового участия или непосредственно к тарифной ставке (окладу).

В условиях самостоятельности предприятий в вопросах оплаты труда в практике используется как первый, так и второй способ учета условий труда. Опорным моментом для такой дифференциации могут являться рекомендации по аналитической оценке условий труда на каждом рабочем месте. Без таких рекомендаций, учитывающих необходимые медицинские и санитарно-гигиенические требования, разработанные специалистами в этой области, предприятия могут испытывать затруднения в реализации предоставленного им права гибкого учета фактора условий труда в организации заработной платы.

Стимулирование работы в неблагоприятных условиях труда производится также на основе сокращения времени работы в этих условиях. Работа может производиться в условиях семи- и шестичасового рабочего дня. В этом случае для того, чтобы работник не потерял в заработке, производится оплата по полной тарифной ставке (окладу). Если же оплата производится по сдельной системе, то для расчета расценок производится определение часовой тарифной ставки с учетом баланса рабочего времени из расчета:

- при 40-часовой рабочей неделе - 166,3 часа;
- при 36-часовой рабочей неделе - 150,0 часов;
- при 24-часовой рабочей неделе - 100,0 часов.

Применение критерия дифференциации оплаты труда в связи с их условиями имеет и отрицательные стороны.

Во-первых, не всегда достигается компенсация затрат, связанных с неблагоприятными условиями труда, поскольку заработная плата как часть общего дохода семьи расходуется на всех членов семьи, а не только на работника.

Во-вторых, стимулирование работы в неблагоприятных условиях труда создает своеобразный "антистимул" в улучшении условий труда. Она, особенно в современных условиях, фактически стимулирует их стабильность.

Оплата работы в сверхурочное время. В соответствии со ст. 88 КЗоТ РФ работа в сверхурочное время оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Сверхурочной считается работа, выполняемая рабочими и служащими

сверх установленной продолжительности рабочего дня. Сверхурочная работа допускается только в исключительных случаях, указанных в трудовом законодательстве и в практике ограничивается, как правило, 4 часами в день или 20 часами в месяц.

Для работников с ненормированным рабочим днем доплата за сверхурочные часы работы не производится.

Оплата работы в праздничные дни. В соответствии со ст. 89 КЗоТ РФ работа в праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее, чем по двойным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада; если работа в праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Оплата за работу в ночное время относится к категории доплат. Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст. 6 КЗоТ). При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. 44 и 45 КЗоТ). Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором, но не ниже, чем предусмотрено законодательством (в ред. Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1). Наиболее полно регламентация оплаты за работу в ночное время была представлена в разъяснениях "О порядке применения доплат и предоставлении очередных отпусков за работу в вечернюю и ночную смену", утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и ЦК ВЦСПС 7 мая 1989 г. № 294/14-38. Это решение не отменялось и легло в основу законодательства. В соответствии с этим разъяснением ночной считается смена, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время. Смена, непосредственно предшествующая ночной, считается вечерней. Доплата производится за работу в вечернюю смену в размере 50% тарифной ставки, а за работу в ночную смену - 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующую смену. Доплаты производятся за работу в вечернюю смену при многосменном режиме.

Доплаты за работу при многосменном режиме работы вводятся взамен дополнительной оплаты за работу в ночное время. В тех случаях, когда вводимые доплаты за работу в вечернюю и ночную смены меньше суммы дополнительной оплаты за работу в ночные часы, сохраняется действующий порядок доплат за работу в ночное время (проектом Трудового кодекса РФ предусматривается оплата за работу в ночное время не ниже чем в полуторном размере). Повышенная оплата не включается в тарифные ставки.

Законодательством предусмотрены и дополнительные отпуска за работу при многосменном режиме: работникам, работающим в две смены, дополнительный отпуск предоставляется из расчета по одному дню за каждые отработанные два года, но не более двух дней, а работающим в три смены - по одному дню за каждый отработанный год, но не более четырех дней. Продолжительность отпуска определяется в зависимости от количества отработанных вечерних и ночных смен. Установлено, что право на указанные дополнительные отпуска имеют работники, отработавшие не менее 50% вечерних или ночных смен в рабочем году (не менее 60 вечерних или 40 ночных смен) соответственно при двухсменном или многосменном режиме работы. В

тех случаях, когда в течение рабочего года отработано менее 60 вечерних смен, а за два года 120 и более таких смен, в стаж работы для предоставления такого отпуска зачисляются оба года.

В связи с тем, что доплаты и дополнительные отпуска за работу в многосменном режиме вводятся за счет средств, заработанных трудовым коллективом, должны быть разработаны и осуществлены меры, обеспечивающие накопление средств на эти цели за счет повышения эффективности производства.

Решение о введении стимулирования работы при многосменном режиме принимается коллективом предприятия и оговаривается в коллективном договоре.

Районное регулирование заработной платы представляет собой систему, включающую:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях, на Европейском Севере, в южных районах Сибири и Дальнего Востока (северные надбавки);
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья;
- отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях, в южных районах Сибири и Дальнего Востока.

Районные коэффициенты к заработной плате являются наиболее значимым элементом в системе территориального регулирования оплаты труда. Они применяются к заработной плате более 2/5 работающих в России. Районный коэффициент представляет собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия (учреждения). При этом следует подчеркнуть, что с применением районных коэффициентов не образуются новых тарифных ставок и окладов, следовательно, в системе районного регулирования заработной платы они имеют совершенно самостоятельное значение.

Районные коэффициенты устанавливаются в зависимости от степени дискомфорта, которая оценивается набором факторов: природно-климатических, экономико-географических, социально-психологических, факторов риска проживания. По степени дискомфорта выделяются 5 зон: абсолютно дискомфортная (I зона) - коэффициенты 1,8-2,0; экстремально дискомфортная (II) - 1,6-1,8; дискомфортная (III) - 1,4-1,6; относительно дискомфортная (IV) - коэффициенты 1,15-1,4; комфортная (V зона). Таким образом, диапазон районных коэффициентов колеблется от 1,15 до 1,4.

Районные коэффициенты начисляются на весь заработок, за исключением вознаграждения за выслугу лет и надбавок за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и персональных надбавок.

Однако во избежание дальнейшего расслоения работников по оплате труда в северных и восточных районах страны предполагается в дальнейшем:

установить нижний предел выплат по районным коэффициентам в твердой сумме, кратной установленной законодательно минимальной заработной плате по России;

сохранить порядок начисления районных коэффициентов на заработок, но ограничить предел заработка 10-20 минимальными размерами оплаты труда.

Процентные (северные) надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачиваются по истечении шести месяцев работы в этих районах. Их минимальный размер составляет 10% заработка, а максимальный дифференцирован по районам

страны и по истечении пяти лет непрерывного стажа работы составляет: на островах морей Северного Ледовитого океана и на Чукотке - 100 %; в других районах Крайнего Севера - 80%;

в местностях, приравненных к Крайнему Северу, - 50 %; на Европейском Севере, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока - 30% заработка.

Коэффициенты за работу в высокогорных районах установлены исходя из степени понижения трудоспособности человека в диапазоне от 1,0 до 2,0.

Гарантии и компенсации в настоящее время регулируются Законом РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", введенным в действие с 1 июля 1993 г. В соответствии с этим Законом любая деятельность на Севере (несмотря на переход с предприятия на предприятие, переезд в другую местность в пределах Севера и т.д.) позволяет сохранить стаж для получения надбавок. Оговорено, что стаж прерывается только за виновные действия работников.

Районное регулирование заработной платы является одним из элементов государственного регулирования, обязательным требованием государства к субъектам хозяйствования, работодателю и работнику.

3.6. Планирование заработной платы

Планирование заработной платы должно обеспечивать повышение заинтересованности каждого работника в улучшении индивидуальных и общих результатов работы. Главная задача - поставить размер фонда заработной платы в прямую зависимость от конечных результатов, от роста производительности труда.

В плановый фонд заработной платы включаются все денежные выплаты работникам по тарифным ставкам и окладам, а также премии из фонда заработной платы, доплаты всех видов к основной заработной плате.

Основными задачами объединений и предприятий при планировании фонда заработной платы являются следующие:

осуществление принципа оплаты по труду, повышение заинтересованности каждого работника в конечных результатах производства;

обеспечение опережения темпов роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.

Основным методом планирования заработной платы является нормативный, основанный на стабильных экономических нормативах формирования фонда заработной платы (фонда оплаты труда).

Предприятие планирует по нормативу фонд заработной платы (фонд оплаты труда) в зависимости от намеченного плана по показателям, характеризующим конечный результат. Оно обязано обеспечивать в соответствии с утвержденными нормативами опережение прироста производительности труда по сравнению с приростом средней заработной платы.

В пределах фонда заработной платы, определенного по нормативу, предприятие самостоятельно с учетом специфики производства и стоящих перед ним задач устанавливает фонд заработной платы по отдельным категориям работников.

Общий плановый фонд заработной платы при нормативно-приростном формировании состоит из базового фонда заработной платы и суммы увеличения фонда, исчисленного по нормативу за каждый процент прироста объема продукции. Плановый фонд заработной платы при таком построении определяется по формуле

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{б}} \pm \text{Н} \cdot \text{О},$$

где $\Phi_{\text{б}}$ - базовый фонд заработной платы;

Н - норматив заработной платы на единицу прироста продукции, р.;

О - планируемый прирост объема товарной или нормативно-чистой продукции по сравнению с базовым годом.

Базовый общий фонд заработной платы - это фонд заработной платы по отчету предшествующего года всех категорий промышленно-производственного и непромышленного персонала, научно-исследовательских и других организаций, а также неспящего состава. Он корректируется следующим образом: увеличивается на сумму относительной экономии фонда заработной платы или уменьшается на сумму относительного перерасхода по отчету за предыдущий год, не возмещенного на начало планируемого года.

При определении нормативов должны быть учтены следующие положения: необходимость получения всего прироста объема продукции за счет повышения производительности труда;

соблюдение экономически обоснованного соотношения между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы.

Неиспользованная экономия по фонду заработной платы, рассчитанному по нормативу, направляется в конце года в фонд материального поощрения, а перерасход покрывается за счет средств этого фонда.

Производственным объединениям, предприятиям расширены права в использовании экономии фонда заработной платы, а также средств фонда материального поощрения. За счет общей экономии фонда заработной платы устанавливаются надбавки к окладам и тарифным ставкам за высокую квалификацию и достигнутые результаты труда всем категориям инженерно-технических работников и служащих и надбавки рабочим за мастерство, за совмещение профессий.

Размеры фондов заработной платы и материального поощрения зависят от роста объемов производства и повышения качества выпускаемой продукции. Дополнительные средства могут быть получены за счет улучшения нормирования труда и организации заработной платы на предприятиях.

В Законе о государственном предприятии (объединении) установлено, что на предприятиях (объединениях), переведенных на полный хозрасчет и самофинансирование, источником оплаты труда является хозрасчетный доход предприятия, за счет которого образуются по нормативам фонд заработной платы и фонды экономического стимулирования. Фонд оплаты труда образуется вместо фонда заработной платы и фонда материального поощрения по установленному нормативу в зависимости от конечных результатов работы и является единым источником всех выплат заработной платы работникам предприятия.

Наряду с нормативным методом на предприятиях при расчете планового фонда заработной платы цехам и отделам, а также по категориям работающих при текущем планировании применяется подробный, поэлементный метод расчета фонда заработной платы.

Исходными данными для составления плана по заработной плате являются:

производственная программа;

данные о трудоемкости продукции, расценках на детали, изделия;

численность работающих по категориям с указанием профессионального и квалификационного состава рабочих;

тарифная система;

штатное расписание ИТР и служащих.

Расчет фонда заработной платы различных категорий работников осуществляется с учетом характера их работы и форм оплаты труда.

Планирование фонда заработной платы рабочих. Фонд заработной платы рабочих состоит из основной и дополнительной заработной платы.

К основной относится заработная плата за выполненную работу и отработанное время: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, премии за высокие показатели в работе, доплаты за ночное время и др.

Дополнительная заработная плата включает различные выплаты, обусловленные трудовым законодательством, но не связанные с выполненной работой (доплаты подросткам).

В зависимости от характера доплат и выплат различают фонды часовой, дневной и месячной заработной платы.

Фонд часовой заработной платы включает:

оплату по тарифным ставкам и сдельным расценкам;
дополнительную оплату за фактически отработанное время внутри смены (за ночное время, надбавки за профессиональное мастерство, выплаты рабочим по премиальным положениям, доплаты неосвобожденным бригадирам, за обучение учеников).

Фонд дневной заработной платы включает:

весь фонд часовой заработной платы;
оплату за внутрисменные перерывы в работе (в отчетный фонд могут входить оплата внутрисменных простоев не по вине рабочих, доплата за работу в сверхурочное время).

Фонд месячной заработной платы включает:

фонд дневной заработной платы;
оплату за целодневные перерывы в работе (оплата очередных и дополнительных отпусков, времени выполнения государственных и общественных обязанностей, выплата выходных пособий, командированным на учебу).

Основу этих фондов составляет фонд прямой заработной платы, который состоит из сдельной оплаты по расценкам и повременной по тарифу.

Расчет планового фонда заработной платы производится отдельно для работников, оплачиваемых сдельно и повременно.

Фонд прямой заработной платы рабочих - со сдельной оплатой труда - рассчитывается двумя способами:

1) по сдельным расценкам и объему выпуска продукции по плану; при этом фонд заработной платы рабочих со сдельной оплатой труда $\Phi_{сд}$ определяется путем умножения сдельной расценки за единицу изделия P на планируемое количество этих изделий N и суммирования результатов по всем изделиям, n :

$$\Phi_{сд} = \sum_1^n (PN).$$

Сдельная расценка за единицу изделия представляет собой сумму сдельных расценок по всем операциям, предусмотренным технологическим процессом изготовления данного изделия;

2) исходя из трудоемкости планируемой к выпуску продукции в нормо-часах T и средневзвешенной часовой тарифной ставки $\bar{C}_ч$:

$$\Phi_{сд} = \bar{C}_ч T.$$

Средняя часовая тарифная ставка рассчитывается на основе тарифных ставок $C_{\text{чи}}$ и удельного веса рабочих каждого разряда Y_{pi}

$$\bar{C}_{\text{ч}} = \frac{\sum_1^n (C_i \cdot Y_{\text{pi}})}{100}.$$

Второй способ менее точен, так как разряды рабочих и работ не всегда совпадают, но он прост в расчетах и поэтому применяется на предприятиях с серийным и мелкосерийным типом производства.

Тарифный фонд заработной платы производственных и вспомогательных рабочих с повременной оплатой труда рассчитывается по формуле

$$\Phi_{\text{т}} = \bar{C}_{\text{ч}} \cdot \text{Ч} \cdot \Phi_{\text{в}},$$

где Ч-число рабочих, чел.

Рабочим, труд которых оплачивается на основе установленных им месячных окладов, фонд заработной платы по тарифу определяется умножением их оклада на количество рабочих, имеющих одинаковый оклад, и на число месяцев работы в плановом периоде.

Сумма премий рабочим с повременной оплатой труда определяется по шкалам премирования за достижение определенных показателей в работе: за лучшее использование оборудования, за изготовление продукции высокого качества, за экономию сырья, материалов, топлива, инструмента и др.

Размер доплат за работу в ночное время (с 22 до 6 ч) определяется в зависимости от численности рабочих, от числа отработанных часов в ночное время в среднем одним рабочим, среднечасовой их тарифной ставки и установленного размера доплат за работу в ночное время.

Доплаты за работу в праздничные и выходные дни планируются на предприятиях и участках с непрерывным режимом работы, а также в случаях, когда планом предусмотрен ремонт оборудования в эти дни. Оплата производится в двойном размере: рабочим со сдельной оплатой труда - по двойным сдельным расценкам, с повременной - в размере двойной часовой ставки за каждый час работы.

Доплата неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой в составе от 5 до 10 чел. производится в размере 10 % их тарифного заработка, свыше 10 чел. - 15%. Плановый размер доплат определяют по количеству неосвобожденных бригадиров, общей суммы их заработной платы и планируемого среднего процента доплат.

Доплаты за обучение учеников рассчитываются умножением оплаты за обучение одного ученика на их количество в плановом году.

Размер доплат подросткам за один недоработанный час устанавливается путем умножения среднечасовой тарифной ставки подростков на количество рабочих дней в планируемом периоде и на число подростков.

Оплата очередных и дополнительных отпусков рассчитывается исходя из средней длительности отпуска одного рабочего по балансу рабочего времени, среднедневной заработной платы, включающей все виды доплат, и общего числа рабочих в плановом периоде. Сумма этого вида доплат может быть рассчитана по формуле

$$D_{\text{отп}} = \Phi_{\text{дн}} \frac{P_{\text{отп}}}{100},$$

где $\Phi_{\text{дн}}$ - фонд дневной заработной платы всех рабочих, р.;
 $P_{\text{отп}}$ - средний процент всех видов отпусков от фонда рабочего времени (по балансу).

Сумма доплат за выполнение государственных и общественных обязанностей исчисляется по формуле

$$D_{\text{г.о}} = \Phi_{\text{дн}} \frac{P_{\text{г.о}}}{100},$$

где $P_{\text{г.о}}$ - средний процент невыходов от фонда рабочего времени в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей.

Выплаты, обусловленные трудовым законодательством, образуют дополнительную заработную плату. Отношением суммы дополнительной заработной платы к прямой производственной определяется процент дополнительной заработной платы, который используется при калькулировании себестоимости отдельных видов продукции.

Дополнительная заработная плата составляет 10-15 % к тарифному или сдельному фонду заработной платы.

Фонд основной заработной платы вместе с дополнительной заработной платой производственных и вспомогательных рабочих составляет общий фонд заработной платы рабочих в планируемом периоде.

Средняя заработная плата рабочих определяется делением общего фонда заработной платы на среднесписочное число рабочих. При расчете средней заработной платы учитываются премии из фонда материального поощрения, кроме единовременной помощи, но в общий фонд заработной платы рабочих они не включаются.

Планирование фонда заработной платы ИТР, служащих и других категорий работников. Фонд заработной платы ИТР, служащих и младшего обслуживающего персонала определяется по штатным расписаниям, по каждой категории в отдельности, путем перемножения должностных окладов на число работников данной категории и на количество месяцев планиваемого периода.

Премии из фонда материального поощрения в общий фонд заработной платы не включаются, но учитываются при определении средней заработной платы этих категорий работников.

Фонд заработной платы непромышленного персонала определяется на основании штатного расписания для этой группы работников.

Фонд заработной платы несписочного (нештатного) персонала устанавливается предприятием в пределах выделенных для этого средств.

Средняя заработная плата по каждой категории и в среднем на одного работающего определяется путем деления планового фонда заработной платы с учетом выплат из фонда материального поощрения (за исключением сумм единовременной помощи и единовременных премий за экономию материалов, электроэнергии) на среднесписочную численность работников.

С целью анализа, контроля и сопоставления с показателями производительности труда по категории рабочих определяется также среднедневная и среднечасовая заработная плата.

Среднедневная заработная плата рассчитывается делением фонда дневной заработной платы на эффективный фонд рабочего времени в днях, среднечасовая - делением фонда часовой заработной платы на эффективный фонд рабочего времени в часах.

Средняя заработная плата работающих является расчетным показателем и характеризует уровень и динамику материального благосостояния работников.

Важным расчетным показателем при разработке плана по труду является плановое соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы, от которого зависят такие итоговые результаты деятельности предприятия, как прибыль, рентабельность, эффективность производства. Соотношение темпов роста этих двух показателей точнее определяется по индексным величинам, чем по соотношению процентов их роста. Темпы роста производительности труда и средней заработной платы исчисляются в индексах, а их соотношение отражает коэффициент опережения темпа роста производительности по сравнению с темпом роста средней заработной платы, если индекс роста производительности больше индекса роста заработной платы - 1,02, коэффициент, отражающий соотношение темпов роста этих показателей, равен $\frac{1,07}{1,02} = 1,05$.

Величина соотношения темпов прироста производительности труда и средней заработной платы зависит от факторов роста производительности труда. Внедрение новой техники, механизации и автоматизации производства, совершенствование технологических процессов обеспечивают значительное снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда. При этом заработная плата рабочих увеличивается в меру их участия в техническом прогрессе и в связи с повышением квалификации. По этой группе факторов темп роста производительности труда значительно опережает рост заработной платы. Рост заработной платы на 1% повышения производительности труда по группе факторов, связанных с повышением технического уровня производства, колеблется в пределах 0,1-0,3%.

Рост производительности труда за счет повышения квалификации, сокращения потерь рабочего времени, снижения непроизводительных затрат, уплотнения рабочего дня зависит непосредственно от рабочих. Поскольку при внедрении этих мероприятий нормы изменяются в незначительной степени, то уменьшается разрыв в темпах роста производительности труда и средней заработной платы. Рост заработной платы на 1% повышения производительности труда за счет этой группы факторов составляет 0,6-0,9%. Средняя величина прироста заработной платы на 1% повышения производительности труда по объединению, предприятию зависит от соотношения мероприятий этих двух групп.

Соотношение темпов роста этих важных экономических показателей предприятие регулирует планированием мероприятий, повышающих производительность труда. Это позволяет обеспечить опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы, что является непременным условием формирования экономических нормативов, фонда заработной платы и фонда материального поощрения.

Результаты расчетов по всем разделам плана по труду и заработной плате (производительности, численности и заработной плате) отражаются в сводной таблице.

Расчитанный подробным, поэлементным методом фонд заработной платы промышленно-производственного персонала сопоставляется с фондом, установленным исходя из нормативов формирования фонда заработной платы (фонда оплаты труда). При значительных расхождениях в величинах фонда заработной платы пересматриваются составляющие фонда, рассчитанного подробным методом, и принимаются соответствующие меры по совершенствованию организации труда и заработной платы с тем, чтобы не допустить перерасхода фонда заработной платы.

3.7. Расчет фонда заработной платы рабочих-сдельщиков

Важнейшей и наиболее трудоемкой частью планирования заработной платы на предприятии является расчет фонда заработной платы рабочих. Его производят отдельно по оплачиваемым сдельно и оплачиваемым повременным работам.

Фонд заработной платы рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам подсчитывается на основе данных об объеме работ и затрат по заработной плате на единицу продукции (табл. 4).

Таблица 4

Расчет фонда основной заработной платы рабочих-сдельщиков

Изделия	Программа, шт.	Затраты по сдельным расценкам на единицу продукции, руб.	Фонд заработной платы по сдельным расценкам на все изделия, тыс. руб.
А	20 000	60	1200
Б	3000	140	420
и т.д.			
Всего	—	—	9000

Расчет может быть сделан по следующей формуле:

$$\Phi_{\text{сд}} = \sum P_i \cdot n_i,$$

где $\Phi_{\text{сд}}$ - фонд заработной платы рабочих-сдельщиков;

P_i - сдельная расценка на единицу изделия (тонну, штуку, метр и т.д.);

n_i - число изделий по плану.

Расценка на единицу изделия определяется как сумма пооперационных расценок (по технологическому процессу).

Затраты по заработной плате на единицу продукции определяются с учетом снижения сдельных расценок в результате пересмотра норм в плановом периоде. Оно должно соответствовать снижению трудоемкости изделий в результате осуществления запланированных организационно-технических мероприятий, а также пересмотра временных и ошибочных норм.

На ряде предприятий во время разработки и утверждения основных показателей плана не имеется еще полной номенклатуры изделий и она уточняется в ходе выполнения плана.

В таких случаях фонд заработной платы, необходимый для изготовления продукции, номенклатура которой неизвестна, определяется по затратам заработной платы на 1000 руб. продукции, рассчитанным по основной номенклатуре.

$$\Phi_{\text{сд}} = \frac{\Phi_{\text{ном}} \cdot N}{N_{\text{ном}}},$$

где $\Phi_{\text{ном}}$ - фонд заработной платы рабочих-сдельщиков по продукции известной номенклатуры;

N - весь объем товарной продукции;

$N_{\text{ном}}$ - объем товарной продукции известной номенклатуры.

Пример. Объем товарной продукции по основной номенклатуре составляет 60 млн. руб., а весь объем товарной продукции — 64 млн. руб.

Фонд заработной платы рабочих-сдельщиков на продукцию известной номенклатуры равен 9000 тыс. руб. Определим фонд заработной платы рабочих-сдельщиков на всю товарную продукцию:

$$\frac{9000000 \cdot 64000000}{60000000} = 9600 \text{ тыс. руб.}$$

При расчете фонда заработной платы должно быть учтено производство запасных частей, капитальный ремонт и услуги капитальному строительству, прирост остатков незавершенного производства, инструмента, приспособлений и межцеховые услуги. Фонд заработной платы на эти цели рассчитывается или по затратам заработной платы на 1000 руб., или по нормативной трудоемкости этих работ и средней тарифной ставке.

Расчет по трудоемкости и средней тарифной ставке может применяться и при расчете фонда заработной платы рабочих сдельщиков на выполнение основной производственной программы, если на предприятии производится расчет ее трудоемкости.

Фонд заработной платы определяется по формуле

$$\Phi_{\text{сд}} = T_{\text{сд}} \cdot C_{\text{ср}},$$

где $T_{\text{сд}}$ - трудоемкость сдельных работ;
 $C_{\text{ср}}$ - средняя тарифная ставка сдельных работ.

3.8. Расчет доплат и определение дневного фонда заработной платы

Расчет доплат матерям за время перерывов в работе на кормление ребенка проводится исходя из относительной величины этих перерывов в процентах к фонду рабочего времени одного рабочего и фонда часовой заработной платы.

Величину перерывов берут из плановых расчетов баланса рабочего времени. Так как на время перерыва за кормящими матерями сохраняется средний заработок, то удельный вес перерывов в реальном фонде рабочего времени соответствует удельному весу доплат в часовом фонде заработной платы.

Расчет производится по формуле

$$\Phi_{\text{реб}} = \frac{\Phi_{\text{час}} \cdot \text{в}}{100},$$

где $\Phi_{\text{реб}}$ - доплата кормящим матерям за время кормления ребенка;
 $\Phi_{\text{час}}$ - фонд часовой заработной платы всех рабочих;
в - удельный вес перерывов на кормление ребенка в общем фонде рабочего времени одного среднесписочного рабочего, %.

Пример. Определим доплаты кормящим матерям за время кормления ребенка на текстильной фабрике, если фонд часовой заработной платы равен 1240 тыс. руб, перерывы на кормление ребенка в расчете на одного рабочего в смену составляют 0,06 часа, число рабочих дней одного среднесписочного рабочего в год равно 280, фонд рабочего времени в часах-1900.

Удельный вес перерывов на кормление ребенка будет равен

$$\frac{0,06 \cdot 280}{1900} \cdot 100 = 0,88\%.$$

$$\text{Доплаты составят } \frac{1240000 \cdot 0,88}{100} = 10,96 \text{ тыс. руб.}$$

Доплаты подросткам за сокращенный рабочий день производятся по их тарифной ставке¹ и числу льготных часов по формуле

$$\Phi_{\text{под}} = C_{\text{ср}} \cdot n \cdot Ч,$$

где $C_{\text{ср}}$ - средняя тарифная ставка;

$Ч$ - число льготных часов в году;

n - число подростков.

Пример. На предприятии работает 40 подростков в возрасте от 17 до 18 лет. Число рабочих дней подростков в году-272. Средняя часовая тарифная ставка-32 коп. Доплата будет производиться за 5 час. в неделю. Сумма доплат составит

$$\Phi_{\text{под}} = 0,32 \cdot 40 \cdot \frac{272}{6} \cdot 5 = 2,97 \text{ тыс. руб.}$$

Фонд дневной заработной платы рабочих определяется как сумма фонда часовой заработной платы и доплат, входящих в дневной фонд.

3.9. Расчет доплат и определение месячного (годового) фонда заработной платы

Оплата очередных и дополнительных отпусков рассчитывается на основе данных о средней продолжительности отпуска и фонда дневной заработной платы.

Так как на время очередного и дополнительного отпусков за рабочим сохраняется его средний заработок, то сумма оплаты за отпуска в процентах к фонду дневной заработной платы равна выраженному в процентах отношению средней продолжительности отпуска к фактическому количеству рабочих дней одного среднесписочного рабочего.

Расчет производится по формуле

$$\Phi_{\text{от}} = \frac{\Phi_{\text{дн}} \cdot \partial}{Д},$$

где $\Phi_{\text{от}}$ - оплата отпусков,

$\Phi_{\text{дн}}$ - фонд дневной заработной платы;

∂ - средняя плановая продолжительность отпуска (дней);

$Д$ - число рабочих дней одного среднесписочного рабочего в год по плану.

¹ Подростки до 17 лет, принятые не работу на предприятия, не включаются в среднесписочную численность работников (кроме окончивших профессионально-технические учебные заведения). Фонд их заработной платы выделяется отдельной строкой к в расчет средней заработной платы работников предприятий не включается.

Пример. Рассчитаем величину оплаты за отпуск, если фонд дневной заработной платы равен 1450 тыс руб., средняя плановая продолжительность отпуска - 18 дней, а число рабочих дней одного среднесписочного рабочего в год по плану - 280.

$$\Phi_{от} = \frac{1450\,000 \cdot 18}{280} = 93,3 \text{ тыс. руб.}$$

При расчете фонда заработной платы оплата отпусков в связи с обучением без отрыва от производства может быть рассчитана или по общей средней продолжительности отпуска, или отдельно. При всех случаях необходимо, кроме отпусков, учесть оплату рабочих дней, предоставляемых студентам-дипломникам и учащимся старших классов для учебных занятий 1 раз в неделю и оплачиваемых в размере 50% тарифной ставки.

Оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей определяется так же, как оплата за отпуска.

Выплаты за выслугу лет планируются по проценту этих выплат в тарифном фонде заработной платы рабочих, получающих вознаграждение за выслугу лет. Процент выплат определяется на основе отчетных данных с учетом изменения непрерывного стажа работы рабочих.

Расчет производится по формуле

$$\Phi_{выс} = \frac{\Phi_{тар} \cdot П}{100},$$

где $\Phi_{выс}$ - выплаты за выслугу лет;

$\Phi_{тар}$ - тарифный фонд заработной платы рабочих, получающих вознаграждение за выслугу лет;

$П$ - процент выплат к тарифной заработной плате.

Пример. На шахте тарифный фонд заработной платы рабочих, получающих вознаграждение за выслугу лет, равен 520 тыс. руб., процент выплат-12%. При этом выплаты за выслугу лет составят

$$\Phi_{выс} = \frac{520\,000 \cdot 12}{100} = 62,4 \text{ тыс. руб.}$$

Выплаты выходного пособия при увольнении планируются для тех рабочих, которые в плановом году должны быть призваны в Советскую Армию. Выходное пособие выплачивается из расчета среднего заработка за 12 рабочих дней, а при поступлении в военные училища - месячный средний заработок.

Общая сумма выходного пособия определяется на основе данных о количестве рабочих призывного возраста и их среднего заработка или на основе отчетных данных и соответствующей их корректировки.

Оплата рабочих, командированных на другие предприятия или на учебу (если за ними сохраняется заработная плата по месту работы), планируется исходя из планов обучения кадров и намечаемых командировок.

Весь фонд месячной (годовой) заработной платы рабочих определяется суммированием дневного фонда заработной платы и доплат, входящих в годовой фонд. Структура его дается в табл. 5.

Таблица 5

Фонд годовой заработной платы рабочих (в тыс. руб.)

Составляющие фонда заработной платы	Отчетный год	Плановый год
Фонд заработной платы по сдельным расценкам и тарифным ставкам	1352,0	1516,0
Премии рабочим-сдельщикам и рабочим-повременщикам	127,2	149,3
Доплаты за работу в ночное время . . .	18,6	22,4
Доплаты за работу в праздничные дни	1,9	1,9
Доплаты неосвобожденным бригадирам	2,1	2,4
Доплаты рабочим за обучение учеников	2,3	2,5
Доплаты до среднего сдельного заработка	4	-
Прочие доплаты (за отклонения от нормальных условий работы, за сверхурочные работы)	20,5	-
Итого фонд часовой заработной платы	1531,0	1684,5
Доплаты подросткам за сокращенный рабочий день	2,1	2,8
Доплаты матерям за время кормления ребенка	3,5	3,5
Итого фонд дневной заработной платы	1536,6	1700,8
Оплата очередных и дополнительных отпусков	107,1	129,0
Оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей . .	6,8	7,8
Выходные пособия	1,6	1,8
Выплаты за выслугу лет	62,3	68,9
Весь фонд годовой заработной платы	1714,4	1908,3

Статья 88. Оплата работы в сверхурочное время

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается (в ред.-Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1. Вед. СВС РФ, 1992. №41, ст. 2254).

Статья 89. Оплата работы в праздничные дни

Работа в праздничный день (часть вторая статьи 65) оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,- в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (в ред.—Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1, Вед. СВС.РФ, 1992, № 41, ст. 2254).

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 90. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 48) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором (положением об оплате труда) предприятия, учреждения, организации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством (в ред. - Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1. Вед. СВС РФ. 1992. №41, ст. 2254).

Статья 91. Оплата труда при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, имевших место не по вине работника

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, имевших место не по вине работника, оплата производится в размерах не ниже установленных законодательством (в ред.- Закона РФ от 25.09.92 г. № 3648-1. Вед. СВС РФ. 1992, №41, ст. 2254).

Статья 93. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата труда по ее изготовлению производится по пониженным расценкам. Месячная заработная плата работника в этих случаях не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада).

Статья 94. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)

Время простоя не по вине работника, если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда или оклада (в ред.-Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1. Вед. СВС РФ, 1992, №41, ст. 2254).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства (продукции) работникам может производиться доплата до прежнего среднего заработка в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором (в ред.-Закона РФ от 25.09.92 г. № 3543-1. Вед. СВС РФ, 1992, № 41. ст. 2254).

Статья 180. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия, учреждения, организации могут устанавливать учащимся доплаты к заработной плате за счет собственных средств (введена Законом РФ от 25.09.92 г. № 3543-1, Вед. СВС РФ, 1992, № 41. ст. 2254).

3.10. Расчет фонда заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны и учеников

Расчет фонда заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, учеников и охраны менее сложный, чем расчет фонда заработной платы рабочих, так как структура фонда этих категорий работников значительно проще. Фонд заработной платы инженерно-технических работников и служащих состоит из суммы окладов, премий за выполнение плановых показателей, оплаты за производственно-техническое обучение, за работу в праздничные дни и оплаты временного замещения.

В фонд заработной платы работников охраны входят сумма окладов и стоимость натуральных услуг, предоставляемых предприятием работникам охраны (жилье, обмундирование и пр.).

Фонд заработной платы младшего обслуживающего персонала и учеников включает оплату по окладам, доплаты за работу в ночное время и в праздничные дни.

При расчете фонда заработной платы по окладам учитывается на основе отчетных данных величина неявок по болезни. Расчет ведется или по среднему годовому окладу, или по схеме окладов.

Премии руководителям, инженерно-техническим работникам и служащим включаются в плановый фонд зарплаты только за выполнение плановых показателей.

С переходом предприятий на новый порядок планирования и стимулирования производства премирование инженерно-технических работников и служащих будет производиться за счет прибыли из фонда материального поощрения и в плановый фонд заработной платы включаться не будет.

Пример расчета годового планового фонда заработной платы инженерно-технических работников и служащих приведен в табл. 6.

Определение фонда заработной платы непромышленного персонала и несписочного состава. Фонд заработной платы работников непромышленного персонала рассчитывается так же, как промышленного персонала (по тарифным ставкам и должностным окладам).

Таблица 6

	Инженерно-технические работники	Служащие
Плановая численность работников, человек	320	70
Средний годовой оклад, руб.	1300	850
Годовой фонд заработной платы по окладам, тыс. руб.	416	59,5
Коэффициент, учитывающий неявки по болезни	0,97	0,97
Скорректированный фонд заработной платы по окладам, тыс. руб.	403,5	57,7
Премии за выполнение плановых показателей, %	12	5
Сумма премий, тыс. руб.	48,4	2,9
Общий годовой фонд заработной платы, тыс. руб.	451,9	60,6

Расчет фонда заработной платы несписочного, нештатного состава производится после тщательного анализа его расходования и определяется по отдельным статьям с указанием их целевого назначения. Этот фонд должен предусматривать затраты, необходимые для оплаты только тех работ, которые не могут быть выполнены работниками штатного состава.

3.11. Планирование средней заработной платы

Средняя заработная плата исчисляется для каждой категории работающих, а также в целом по предприятию. Она определяется исходя из установленного фонда заработной платы и среднесписочной численности работников. Этот показатель будет теперь расчетным и утверждаться вышестоящей организацией не должен.

При расчете средней заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны и учеников определяется только среднегодовая или среднемесячная заработная плата.

Среднегодовая (среднемесячная) заработная плата рассчитывается делением годового (месячного) фонда заработной платы и плановой суммы премий из фонда материального поощрения на среднесписочное число работников.

При расчете средней заработной платы рабочих, кроме того, определяется среднедневная и среднечасовая заработная плата.

Расчет среднедневной заработной платы производится делением фонда дневной заработной платы на число человеко-дней, которые должны быть отработаны по плану. Она показывает средний размер заработка рабочего на один фактически отработанный человеко-день.

Среднечасовая заработная плата определяется делением фонда часовой заработной платы на число человеко-часов, подлежащих отработке в плановом периоде.

Средняя заработная плата всех работников промышленно-производственного персонала рассчитывается делением фонда их заработной платы и выплат из фонда материального поощрения, кроме средств на оказание единовременной помощи работникам, на среднесписочное число работников.

При планировании средней заработной платы должно предусматриваться обязательное превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы.

Что правильнее: **большая эффективность**- **большая зарплата** или **большая зарплата** - **большая эффективность**? Общепринятая философия утверждает, что первичным является эффективность, а вторичным - зарплата. Многие менеджеры, достигшие поразительных результатов, доказали обратное: **большая зарплата** позволяет достичь и **большой эффективности** труда.

Опыт развития экономики США свидетельствует, что если смотреть на проблему узкоутилитарно, то кажется, что логично повышать зарплату только в результате роста эффективности труда. Но при этом упускалось из виду, что низкая зарплата промышленных рабочих снижала их покупательную способность, а это, в свою очередь, снижало объемы продаж, массу прибыли и т. д. Получается замкнутый круг. Секрет американского процветания можно проследить на примере компании "Форд". Генри Форд еще в начале XX века нашел способ осуществить так называемую "детройтскую систему автоматизации", или массово-поточное производство автомобилей.

Это дало возможность резко снизить затраты и цены. Огромная товарная масса успешно поглощалась рынком, чему способствовала высокая заработная плата

рабочих. Все компании получали все большие доходы и прибыли, что давало им возможность проводить новое повышение зарплаты. Эта спираль раскручивалась все более и более. Сейчас американский рабочий средней квалификации получает 25 долл. в час. Американскому опыту последовали другие развитые страны, а также “новые индустриальные страны”.

В бывшем Советском Союзе и странах - бывших членах СЭВ придерживались другой доктрины: большая эффективность - большая зарплата. Иногда даже большая эффективность не сопровождалась ростом зарплаты, она заменялась “моральными” стимулами, так как существовали так называемые фонд зарплаты и “выводилка”. В этих условиях господствовал принцип: какова зарплата - таков труд. Вместо “зарплаты по труду” фактически существовал негласный подход: “труд - по зарплате”. Во всем обществе это закручивало спираль в обратную сторону: снижалась заинтересованность в труде, проявлялся товарный голод, падала покупательная способность рубля. Его стали называть “деревянным рублем” (см. рис. 1 и 2).

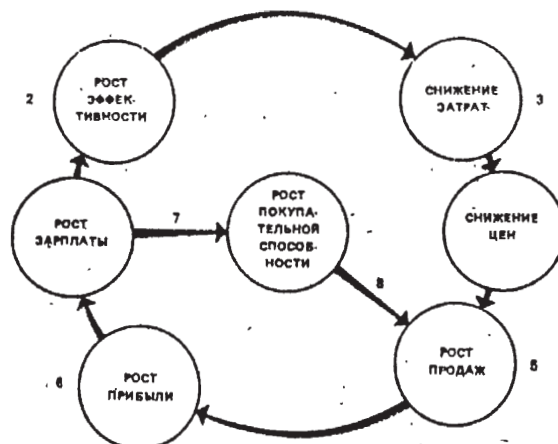


Рис. 1. Взаимосвязь высокой зарплаты и показателей производства



Рис. 2. Взаимосвязь низкой зарплаты и показателей производства

В понятие гармоничного предприятия входит справедливое вознаграждение за труд. Труд всегда индивидуален; чтобы труд был адекватен результатам, нужны многие показатели: квалификация, стаж работы, образовательный ценз, качество труда, инициатива, изобретательность, лояльность, усердие, способность и др.

Установить шкалу зарплаты по данным показателям - дело отнюдь не самое легкое. Какого-то одного рецепта тут нет. Каждый менеджер, испробовав разные методы рейтинга, находит свой наиболее точный и объективный критерий абсолютно беспристрастной оценки каждого подчиненного. Чем больше объективности и беспристрастности, тем больше это стимулирует труд талантливых и полезных работников, раскрывает их возможности и способности. И наоборот, непродуманная уравнилельная система "стричь всех под одну гребенку", субъективность, протекционизм, поощрение за подхалимство резко снижают возможности способных людей, вызывают текучесть кадров, недовольство. Ничего худшего для предприятия быть не может.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. *Составьте логическую схему базы знаний по теме юниты.*

ТРЕНИНГ УМЕНИЙ

1. Пример выполнения упражнения тренинга на умение № 1

Задание

Комбинат питания со штатом в 15 человек производит в день 5 наименований тортов (в количестве 150 штук, весом 1 кг каждый по цене 30 рублей за кг) и 35 кг отменнейшего печенья одного наименования - "Юбилейное" - по 21 рублю за кг. Рассчитайте выработку по деньгам на одного работающего.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение объема производства	$30 \text{ руб.} \times 150 \text{ шт.} + 21 \text{ руб.} \times 35 \text{ кг} = 5235 \text{ руб.}$
2.	Определение численности промышленного персонала	15 человек
3.	Расчет выработки на одного работающего по формуле: объем производства / численность промышленного персонала	$5235 \text{ руб.} : 15 \text{ человек} = 349 \text{ руб.}$ на одного человека

Решите самостоятельно следующие задания:

Задание 1.1

Фирма из 80 сотрудников получает выручки 192 тыс. долларов в год. Определить выработку на одного работающего.

Задание 1.2

На рытье котлована под строительство дома работают три экскаватора. Первый экскаватор вынул 20 м^3 грунта, второй – 25 м^3 , третий – 30 м^3 . Рассчитайте среднюю дневную выработку одного экскаватора.

2. Пример выполнения упражнения тренинга на умение № 2

Задание

При плане в 106 единиц изделий за смену рабочий дал 120 единиц за смену. Найдите абсолютный рост показателя производительности труда.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение фактической текущей производительности труда	120 единиц/смену
2.	Определение расчетной базовой производительности труда	106 единиц/смену
3.	Расчет абсолютного показателя роста производительности труда по формуле: абсолютный показатель роста производительности труда = фактическая текущая производительность труда - расчетная базовая производительность труда	$120 - 106 = 14$ единиц/смену

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 2.1

Установка нового подкрылка на гоночную машину позволила увеличить скорость с 256 км/ч до 258 км/ч. Найдите абсолютный рост показателя производительности труда автомашины.

3. Пример выполнения упражнения тренинга на умение 3

Задание

При плане в 128 единиц изделий за смену рабочий дал 96 единиц за смену. Найдите относительный показатель роста производительности труда.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение фактической текущей производительности труда	96 единицы/смену
2.	Определение расчетной базовой производительности труда	128 единиц/смену
3.	Расчет относительного показателя роста производительности труда по формуле: относительный показатель роста производительности труда = (фактическая текущая производительность труда - расчетная базовая производительность труда) / расчетная базовая производительность труда X 100%	$(96-128) : 128 \times 100\% = -25\%$, т. е. имеет место снижение производительности труда

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 3.1

При новаторском подходе рабочий вместо 15 деталей изготавливает за смену 17. Найдите относительный показатель роста производительности труда рабочего.

4. Пример выполнения упражнения тренинга на умение № 4

Задание

Студент работает на ставке лаборанта (85 рублей), на полставки медбрата в больнице и на четверть ставки зоотехником в зоопарке. Какова основная заработная плата студента, если оклад в больнице - 230 рублей, в зоопарке - 180, а стипендия - 68 рублей?

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение наименований занимаемых (полностью или частично) должностей	лаборант, медбрат, зоотехник
2.	Нумерация, упорядочивание всех наименований занимаемых должностей (придание отдельному наименованию отдельного порядкового номера из ряда натуральных чисел)	соответственно 1-й, 2-й, 3-й
3.	Определение для каждой из занимаемых должностей соответствующую ставку путем сопоставления по Единой тарифной сетке с учетом (коэффициента) совместительства	85 руб. 230 руб. : 2 = 115 руб., 180 руб. : 4 = 45 руб.
4.	Расчет основной, или тарифной, заработной платы по формуле: основная заработная плата = ставка по первой из занимаемых должностей +...+ ставка по последней из занимаемых должностей	85 руб. + 115 руб. + + 45 руб. = 245 руб.

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 4.1

Пособие по инвалидности составляет 300 рублей. Работа советником по делам фирмы приносит 1400 рублей, а работа вахтером в Пушкинском музее - 200 рублей. Какова основная заработная плата инвалида, если в фирме он работает на договорной основе?

5. Пример выполнения упражнения тренинга на умение 5

Задание

Сотрудник за декабрь месяц на первом месте работы получил зарплату в 2300 рублей, доплату от предприятия на питание в 200 рублей и индексацию инфляции от мэрии в размере 10% от основной зарплаты; на другом месте работы как совместитель получил треть из оклада в 1800 рублей. Какова дополнительная заработная плата сотрудника в декабре, если он получил на первом месте работы еще и так называемую 13-ю зарплату по результатам работы за год в 2500 рублей, а на втором месте работы - индексацию заводской зарплаты в размере 20% оклада?

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение всех выплат сверх основной заработной платы	200 руб.; $\frac{2300 \cdot 10}{100} = 230 \text{руб.};$ 2500 руб.
2.	Нумерация, упорядочивание всех выплат сверх основной заработной платы	соответственно 1-я, 2-я, 3-я.
3.	Расчет дополнительной заработной платы по формуле: дополнительная заработная плата = первая из всех выплат сверх основной заработной платы +...+ последняя из всех выплат сверх основной заработной платы	200 руб. + 230 руб. + 2500 руб. = 2930 руб.

Решите самостоятельно следующие задания:

Задание 5.1

Какова дополнительная заработная плата рабочего, если из всего заработка в 3500 рублей его окладом является лишь 40%, а остальное - премии, дотации и льготные пособия.

Задание 5.2

Ставка научного сотрудника НИИ составляет 1000 руб., доплата за ученую степень – 50% от оклада, доплата за ученое звание – 50% от оклада. В декабре были выплачены премия в размере 25% от оклада и доплата за выслугу лет (20% от оклада). Определите дополнительную заработную плату научного сотрудника за декабрь месяц.

6. Пример выполнения упражнения тренинга на умение 6

Задание

Сотрудник за декабрь месяц на первом месте работы получил зарплату в 2300 рублей, доплату от предприятия на питание в 200 рублей и индексацию инфляции от мэрии в размере 10% от основной зарплаты; на другом месте работы как совместитель получил треть из оклада в 1800 рублей. Какова номинальная заработная плата сотрудника в декабре, если он получил на первом месте работы еще и так называемую 13-ю зарплату по результатам работы за год в 2500 рублей, а на втором месте работу - индексацию заводской зарплаты в размере 20% оклада? К тому же сотрудник получил грант от соросовского фонда в размере 1000 рублей на продолжение научных изысканий.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение основной заработной платы	$2300 \text{ руб.} + 1/3 \times 1800 \text{ руб.} + 1/3 \times 1800 \times 20\% : 100\% = 3020 \text{ руб.}$
2.	Определение дополнительной заработной платы	$200 \text{ руб.} + 2300 \text{ руб.} \times 10\% : 100\% + 2500 \text{ руб.} = 2930 \text{ руб.}$
3.	Расчет (номинальной, или абсолютной) заработной платы по формуле: (номинальная, или абсолютная) заработная плата = основная заработная плата + дополнительная заработная плата	$3020 \text{ руб.} + 2930 \text{ руб.} = 5950 \text{ руб.}$

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 6.1

Машинист электропоезда получает фиксированную ставку в размере 3000 рублей. При количестве нарушений в отчетный период не больше 7 он получает 4000 рублей премиальных. Каждое нарушение, превышающее допустимый уровень уменьшает премию на 10% от исходного, в 4000 рублей, уровня. При количестве ошибок сверх нормы (более 8-ми штук) машинист полностью лишается премии и 30% зарплаты. Определите номинальную заработную плату машиниста при 14 нарушениях.

7. Пример выполнения упражнения тренинга на умение 7

Задание

На начало анализируемого периода заработная плата работника составила 600 руб. в месяц. В конце периода заработная плата была проиндексирована с учетом инфляции и увеличена на 30%. За этот же период стоимость пакета молока выросла с 8,5 рублей до 14,5 рублей. Определите, увеличилась ли реальная заработная плата работника.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение номинальной заработной платы на конец периода	$600 \text{ руб.} + (600 \text{ руб.} \times 0,3) = 780 \text{ руб.}$
2.	Определение реальной или относительной заработной платы на начало периода по формуле: реальная заработная плата = заработная плата на начало периода / продажная цена единицы товара на начало периода	$600 \text{ руб.} : 8,5 \text{ руб.} = 70,59$ пакетов молока (п.м.)
3.	Определение реальной или относительной заработной платы на конец периода по формуле: реальная заработная плата на конец периода / продажная цена единицы товара на конец периода	$780 \text{ руб.} : 14,5 \text{ руб.} = 53,79$ (п.м.)
	Расчет увеличения (уменьшения) реальной заработной платы в процентах по формуле: $[(\text{реальная заработная плата на конец периода} / \text{реальная заработная плата на начало периода}) - 1] \times 100 \%$	$(53,79 \text{ п.м.} : 70,59 \text{ п.м.} - 1) \times 100 \% = - 24 \%$ (снижение реальной заработной платы на 24 %)

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 7.1

В январе месячный оклад сотрудника составлял 1100 руб. В течение года оклад поквартально индексировался с учетом инфляции в среднем на 15% от оклада. В этот же период сотруднику были выплачены квартальные премии в размере 20% от индексированного оклада. Минимальная стоимость потребительской корзины за этот период возросла с 650 руб. до 830 руб. Определите, на сколько увеличилась (уменьшилась) реальная заработная плата сотрудника.

8. Пример выполнения упражнения тренинга на умение 8

Задание

За последние полгода заработная плата рядового сотрудника каждый месяц росла на 10% по сравнению с предыдущим месяцем. Рассчитайте среднемесячную заработную плату за первый квартал года, если в декабре она составляла 200 долларов.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение (номинальной) заработной платы за предпоследний календарный - с 1-го по 1-е число - месяц	$\$200 + \$200 \times (10\% : 100\%) = \220
2.	Определение (номинальной) заработной платы за предпоследний календарный - с 1-го по 1-е число - месяц	$\$220 + \$220 \times (10\% : 100\%) = \242
3.	Определение (номинальной) заработной платы за последний календарный - с 1-го по 1-е число - месяц	$\$242 + \$242 \times (10\% : 100\%) = \$266,2$
4.	Расчет средней заработной платы по формуле: средняя заработная плата = (заработная плата за предыдущий месяц + заработная плата за предпоследний месяц + заработная плата за предпредпоследний месяц) / 3	$(\$266,2 + \$242 + \$220) : 3 = \$242,73$

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 8.1

Рассчитайте среднюю заработную плату, если за последние четыре месяца заработная плата в порядке очередности составляла 1062, 971, 327, 2005 рублей.

9. Пример выполнения упражнения тренинга на умение 9

Задание

Тарифная ставка дворника 1-го разряда - 177 рублей. Рассчитайте тарифную ставку дворника, выполняющего функции бригадира, если работа бригадира оплачивается по 3-му разряду, а тарифный коэффициент третьего разряда имеет абсолютное возрастание относительно коэффициента второго разряда на 0,39 единиц, а коэффициент второго разряда относительно первого - на 0,30 единицы.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение тарифной ставки 1-го (наименьшего) разряда	177 руб.
2.	Определение разряда для рассчитываемой тарифной ставки	3-й разряд
3.	Определение тарифного коэффициента, соответствующего разряду для рассчитываемой тарифной ставки. В данном случае, тарифный коэффициент третьего разряда = тарифный коэффициент первого разряда + абсолютное возрастание коэффициента второго разряда над первым + абсолютное возрастание коэффициента третьего разряда над вторым	$1,00 + 0,30 + 0,39 = 1,69$

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
4.	Расчет тарифной ставки по формуле: тарифная ставка = (тарифная ставка 1-го разряда) × (тарифный коэффициент, соответствующий разряду для рассчитываемой тарифной ставки)	$177 \times 1,69 =$ 299 руб. 13 коп.

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 9.1

Преподаватель школы, работая по 11-му разряду, получает ставку в размере 417 рублей. Рассчитайте тарифную ставку преподавателя по 12-му разряду, если относительное возрастание тарифного коэффициента между 12-м и 11-м разрядами составляет около 13 %.

10. Пример выполнения упражнения тренинга на умение № 13

Задание

Повременная тарифная ставка рабочего составляет 6 рублей в час. Определите размер основной заработной платы рабочего, если он отработал 3 месяца. В месяце 21 рабочий день. Продолжительность рабочего дня – 8 часов.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение отработанных часов в месяц по формуле: количество часов в день × количество дней	$8 \text{ часов} \times 21 = 168 \text{ часов}$
2.	Определение количества отработанных часов за три месяца	$168 \text{ часов} \times 3 = 504 \text{ часа}$
3.	Определение заработка при повременной оплате труда по формуле: повременный заработок = ставка заработной платы в единицу времени × количество единиц отработанного времени	$6 \text{ руб./час} \times 504 \text{ часа} = 3024 \text{ руб.}$

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 10.1

Рассчитайте основной заработок рабочего за квартал при повременной оплате труда. В смену рабочий работает по 11,5 часов. В первый месяц он отработал 14 смен, во второй месяц – 15 смен, в третий месяц – 14 смен. Средняя повременная тарифная ставка составляет 8 руб./час.

11. Пример выполнения упражнения тренинга на умение № 14

Стоимость укладки блоков при строительстве дома составляет 250 руб. за кубический метр. Определите стоимость данного вида строительных работ, если необходимо построить стены двухэтажного дома с размером фундамента 8 м × 11м, высотой первого и второго этажа по 3 метра, шириной стен 0,4 м.

Решение

Предварительно заполните таблицу, подобрав к алгоритму конкретное соответствие из данного задания.

№ п/п	Алгоритм	Конкретное соответствие данной ситуации предложенному алгоритму
1.	Определение площади стен дома	$2 (2 \times 8\text{м} \times 3\text{м} + 2 \times 11\text{м} \times 3\text{м}) = 228 \text{ м}^2$
2.	Определение объема блоков, необходимых для постройки дома	$228 \text{ м}^2 \times 0,4 = 91,2 \text{ м}^3$
3.	Определение стоимости работ по возведению стен из блоков по формуле: сдельная стоимость = ставка за единицу продукции \times количество единиц продукции	$250 \text{ руб./м}^3 \times 91,2 \text{ м}^3 = 22800 \text{ руб.}$

Решите самостоятельно следующее задание:

Задание 11.1

Определите размер заработка рабочего в месяц при сдельной оплате труда, если средняя дневная выработка – 5 изделий, рабочий работает 5 дней в неделю, в месяце 30 рабочих дней. Сдельная тарифная ставка составляет 16 рублей за изделие.

**ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ**

ЮНИТА 5

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Редактор Н.М. Пилипенко
Оператор компьютерной верстки Д.В. Федотов

Изд. лиц. ЛР № 071765 от 07.12.1998

Сдано в печать

НОУ “Современный Гуманитарный Институт”

Заказ

Тираж

Современный Гуманитарный Университет