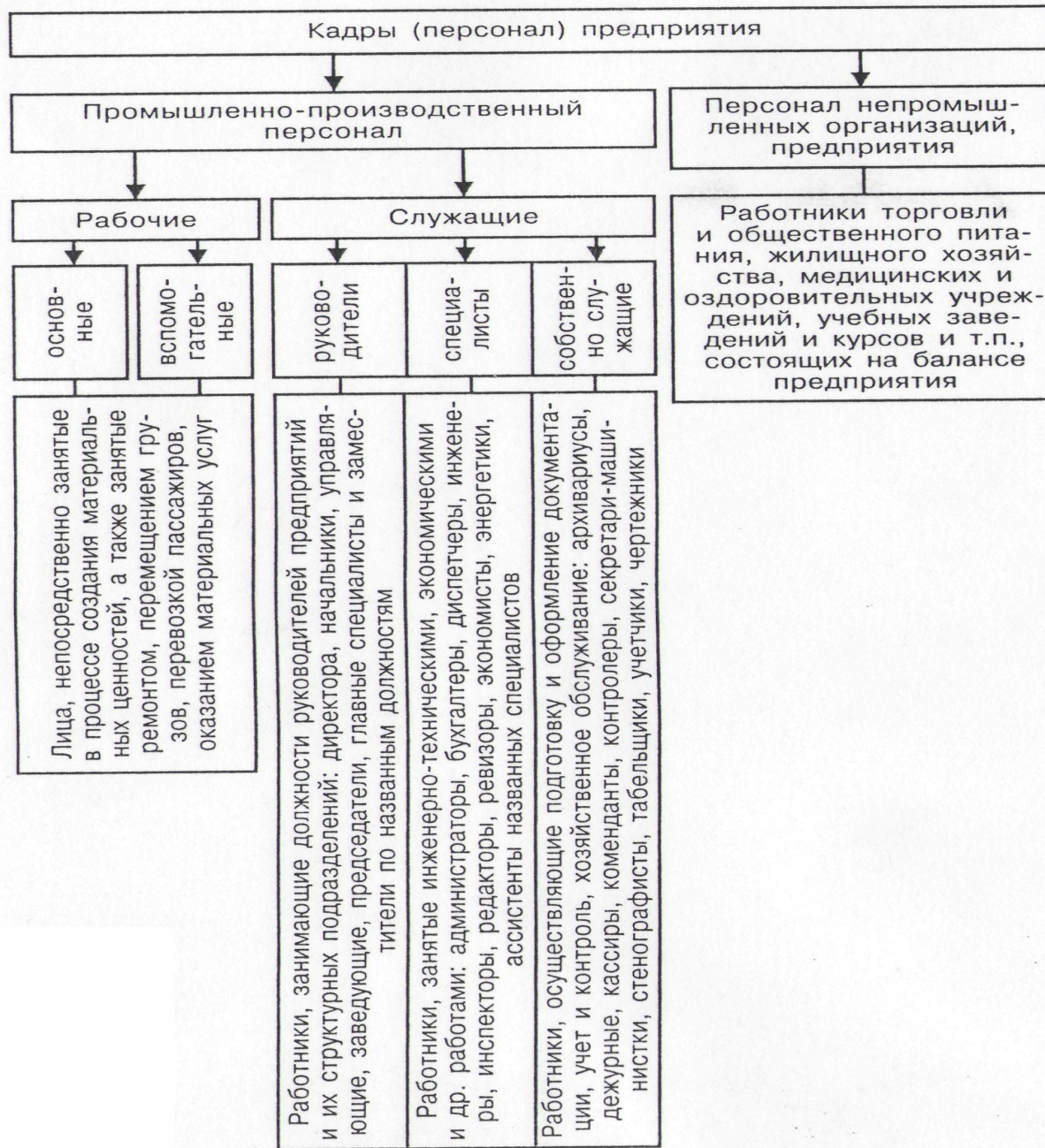


- 3.1. Кадры предприятия**
- 3.2. Планирование численности работников предприятия. Расчет бюджета рабочего времени.**
- 3.3. Производительность труда. Выработка. Трудоемкость.**
- 3.4 . Тарифная система оплаты труда.**
- 3.5 . Формы и системы оплаты труда.**
- 3.6. Планирование фонда оплаты труда**

3.1. Кадры предприятия

Под кадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав, в настоящее время чаще используют термин «персонал» (рис. 3.1).



Кадры предприятия

Управленческий персонал предприятия

Категории	Руководители	Специалисты	Служащие
должности	<ul style="list-style-type: none"> — директор — управляющий — заместители директора — начальники структурных подразделений — заместители начальников структурных подразделений 	<p>экономические:</p> <ul style="list-style-type: none"> — бухгалтер — инженер по организации труда — инженер по подготовке кадров — инженер по организации управления производством — техник по планированию — техник по труду и т.п.; <p>инженерно-технические:</p> <ul style="list-style-type: none"> — инженер по качеству; — инженер-технолог — техник-технолог и т.п. 	<ul style="list-style-type: none"> — агент по снабжению — секретарь-референт — экспедитор — кассир — оператор диспетчерской службы и т.д.
Общие требования к должности	Наличие высшего образования, стаж работы в соответствующей области 3—5 лет	Наличие высшего и среднего специального образования, в ряде случаев — стажа работы	Наличие общего среднего образования и специальной краткосрочной подготовки

3.2. Планирование численности работников предприятия. Расчет бюджета рабочего времени.

Норма численности ($N^ч$) - это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ. Основными методами расчета количественной потребности в персонале являются расчеты **по трудоемкости производственной программы, нормам выработки, нормам обслуживания, рабочим местам** (табл. 3.2).

Методы расчета численности работников предприятия

Методы расчета численности работников предприятия. Обозначения	Формула расчета
1. По трудоемкости производственной программы	$N_{\text{ч}} = (T_{\text{пл}} / \Phi_{\text{н}}) / K_{\text{вн}},$ где: $T_{\text{пл}}$ — плановая трудоемкость производственной программы, норма-час; $\Phi_{\text{н}}$ — нормативный баланс рабочего времени одного рабочего в год, ч; $K_{\text{вн}}$ — коэффициент выполнения норм времени (выработки) рабочими
2. По нормам выработки	$N_{\text{ч}} = (OП_{\text{пл}} / N_{\text{выр}}) / K_{\text{вн}},$ где: $OП_{\text{пл}}$ — плановый объем продукции (выполняемых работ) за определенный период времени; $N_{\text{выр}}$ — плановая норма выработки в тех же единицах измерения за тот же период времени
3. По нормам обслуживания	$N_{\text{ч}} = K_{\text{o}} / N_{\text{o}} \cdot C \cdot K_{\text{сп}},$ где: K_{o} — количество единиц установленного оборудования; N_{o} — норма обслуживания, единиц; C — количество рабочих смен; $K_{\text{сп}}$ — коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную
4. По рабочим местам	$N_{\text{ч}} = M \cdot C \cdot K_{\text{сп}},$ где: M — число рабочих мест

Таблица 3.2

В перерывных производствах $K_{сп}$ определяется как отношение номинального фонда времени к полезному (эффективному), а в непрерывных — как отношение календарного фонда времени к полезному (эффективному).

Продолжительность рабочего времени (T) в плановом периоде может быть определена на основе бюджета рабочего времени по следующей формуле:

$$T_{рв} = (T_k - T_v - T_{прз} - T_o - T_б - T_y - T_r - T_{пр}) \cdot \Pi_{см} - (T_{км} + T_p + T_c),$$

Где:

$T(k)$ - количество календарных дней в году;

$T(v)$ - количество выходных дней в году;

$T(прз)$ - количество праздничных дней в году;

$T(o)$ - продолжительность очередных и дополнительных отпусков, дни;

$T(б)$ - невыходы на работу по болезни и родам;

$T(y)$ - продолжительность учебных отпусков, дни;

$T(r)$ - время на выполнение государственных и общественных обязанностей, дни;

$T(пр)$ - прочие неявки, разрешенные законом, дни;

$\Pi(см)$ - продолжительность рабочей смены, час;

$T(км)$ - потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня кормящим матерям, час;

$T(p)$ - потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня подросткам, час;

$T(c)$ - потери рабочего времени в связи с сокращенным рабочим днем в предпраздничные дни, час.

Расчет бюджета рабочего времени на год

Категории времени	Дни	Часы
Календарное время	365	104
Выходные дни	104	832
Праздничные дни	10	80
Номинальное рабочее время	251	2008
Невыходы на работу, в том числе:	32	256
а) очередной и дополнительный отпуска	25	200
б) болезни и роды	4	32
в) отпуск в связи с учебой	1	8
г) выполнение государственных и общественных обязанностей	1	8
Категории времени	Дни	Часы
д) прочие неявки, разрешенные законом	1	8
Потери рабочего времени в течение рабочего дня по уважительным причинам, в том числе:		
а) перерывы для кормления детей	—	60
б) сокращенный рабочий день подростков	—	45
в) сокращенный рабочий день в предпраздничные дни	—	8
Бюджет рабочего времени	219	1639
Средняя продолжительность рабочего дня	—	7,48

Таблица 3.3

Различия между категориями времени планового и отчетного года (при 8-часовой рабочей неделе)

представлены в табл. 3.4.

Номинальный фонд рабочего времени рассчитывается как разность между календарным фондом рабочего времени и выходными и праздничными днями.

Реальный фонд рабочего времени — разность между номинальным фондом времени и неявками на работу (очередные и все виды дополнительных отпусков, отпуска по беременности и родам, выполнение государственных обязанностей, отпуска по болезни, административные отпуска, целосменные простои, прогулы).

Плановый и фактический (отчетный) бюджеты времени одного рабочего на год

№ п/п	Категории времени	Плановый год		Отчетный год	
		Абсолютные данные	В % к рабочему времени	Абсолютные данные	В % к рабочему времени
1	Календарный фонд времени	365	—	365	—
2	Выходные дни	104	—	104	—
3	Праздничные дни	10	—	10	—
4	Номинальное рабочее время	251	100	251	100
5	Невыходы на работу — всего	39,3	15,66	44,2	17,61
	В том числе:				
	а) по болезни	7,0	2,78	10,7	4,26
	б) очередной отпуск	25,0	9,96	25,0	9,96

Таблица 3.4

№ п/п	Категории времени	Плановый год		Отчетный год	
		Абсолютные данные	В % к рабоче- му вре- мени	Абсолютные данные	В % к рабоче- му вре- мени
	в) отпуск в связи с родами	4,2	1,67	3,9	1,55
	г) выполнение государ- ственных обязанностей	1,0	0,40	1,0	0,40
	д) отпуска учащимся	2,1	0,80	2,0	0,80
	е) невыходы по неува- жительным причинам	—	—	1,6	0,64
6	Полезный (реальный) фонд рабочего време- ни одного рабочего, в днях	211,7	84,34	206,8	82,39
7	Перерывы внутри рабо- чего дня, час	0,05	—	0,4	—
8	Средняя длительность рабочего дня, час	7,95	—	7,6	—
9	Бюджет рабочего вре- мени рабочего на год, час	1683	—	1629	—

Продолжение табл. 3.4

Годовой фонд рабочего времени

определяется продолжительностью рабочего дня (недели) и количеством рабочих дней в году.

На 2002 год:
при 40-часовой рабочей неделе — 2001 час,
при 36-часовой рабочей неделе — 1806 час

Планируемые потери рабочего времени — ежегодные отпуска, дополнительные отпуска (учеба, роды), болезни (с учетом профилактических мероприятий), выполнение государственных обязанностей

Внеплановые потери рабочего времени — неявки с разрешения администрации, отвлечения на работы, не связанные с основной деятельностью, прогулы (неявка на работу); опоздания, простои и другие потери рабочего времени

Фактический фонд рабочего времени

меньше годового фонда рабочего времени на величину планируемых и внеплановых его потерь. В него включаются фактически отработанные сверхурочные часы

При 40-часовой рабочей неделе — 2001 час $(251 \times 8) = 2008$ часов (2008 – 7 часов) 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 6 ноября, 11 и 31 декабря.

3.3. Производительность труда. Выработка. Трудоемкость

Производительность труда — определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ и рассчитывается через показатели выработки и трудоемкости (рис. 3.2).

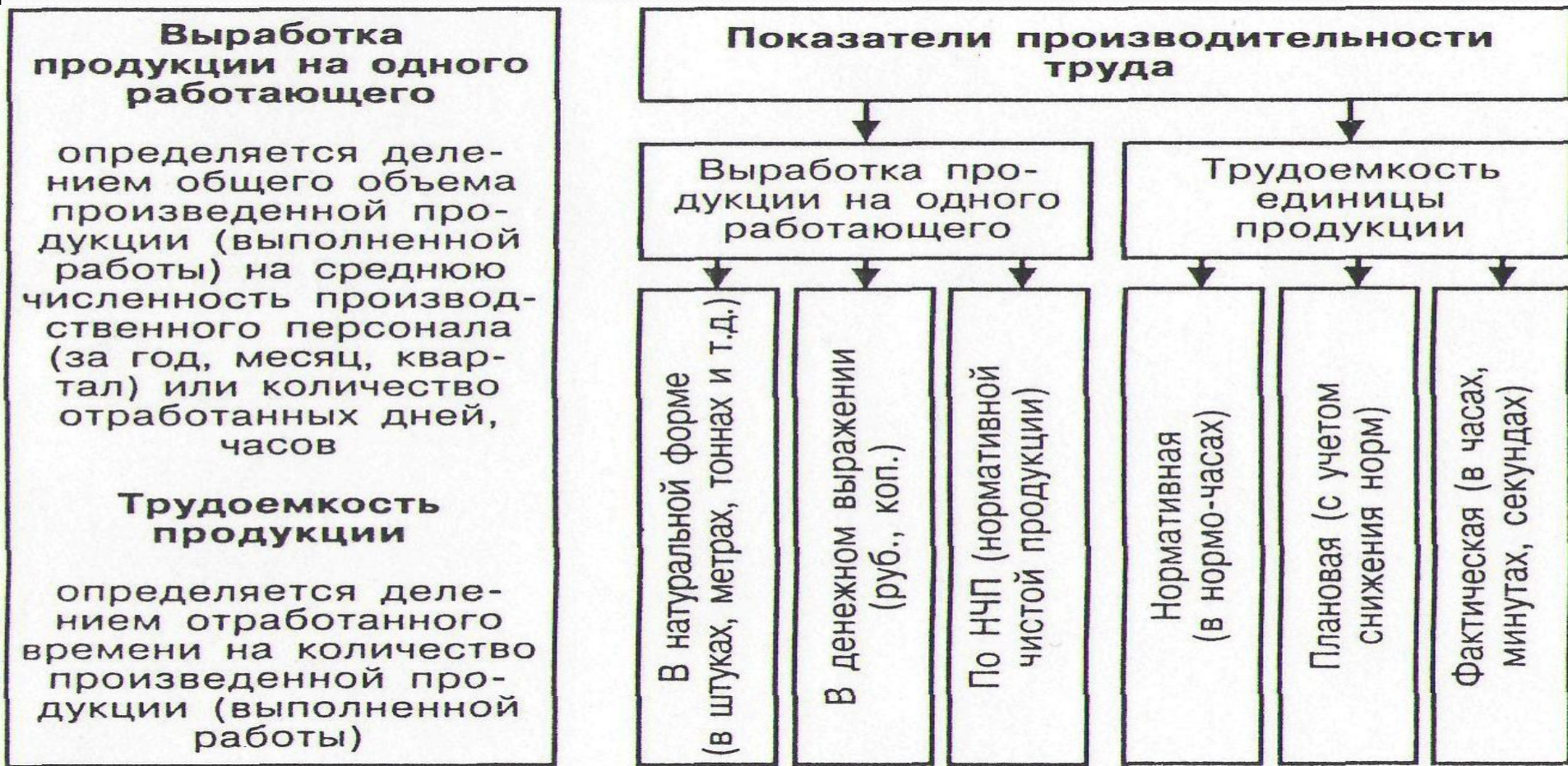
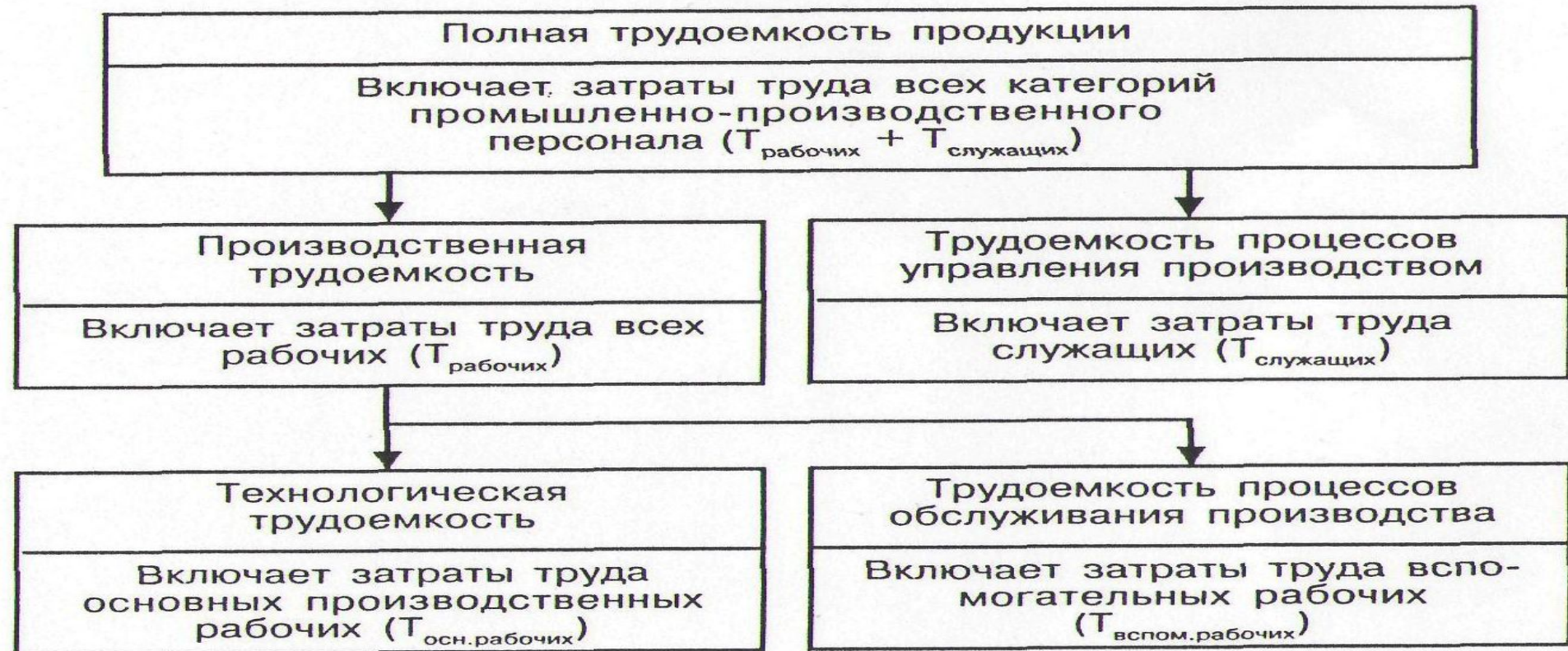


Рис. 3.2

В зависимости от состава затрат труда, включаемых в трудоемкость продукции, и их роли в процессе производства различают следующие виды трудоемкости (Т) (рис. 3.3).



Структура полной трудоемкости изготовления продукции

Рис. 3.3

Тарифная система — совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов (рис. 3.4).

Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфорта проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов — от 1,15 до 2,0.

Доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда, в том числе за работу в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время и т.п., определяются предприятием самостоятельно и включаются в элемент себестоимости продукции «затраты на оплату труда».

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) служит для определения разрядов работ и рабочих. Тарифно-квалификационные характеристики по каждой должности состоят из трех разделов:

«Должностные обязанности»;

«Должен знать»;

«Требования к квалификации по разрядам оплаты».

Тарифная сетка по оплате труда — инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников — включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты в абсолютном или относительном выражении (табл. 3.5 и 3.6).

Содержание тарифной системы

Тарифно-квалификационные справочники

Содержат характеристику работ по их сложности и требования к рабочим для получения определенного тарифного разряда

Тарифные разряды

Характеризуют уровень квалификации рабочих и сложности работ. В большинстве отраслей рабочие и работы тарифицируются по 6 разрядам, реже по 8 разрядам, редко по 8—10-му разряду и очень редко по 10—12-му разряду

Тарифные сетки

Показывают соотношения в оплате труда рабочих различных разрядов (с учетом специфики отрасли производства и условий труда)

Тарифные ставки, в том числе 1-го разряда

Часовая, дневная или месячная оплата рабочих определенного разряда. Служат основой для повременной оплаты труда и определения расценки за единицу продукции (при сдельной оплате)

Районные коэффициенты к заработной плате

- за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера;
- за работу в пустынях и безводных местностях;
- за работу в условиях высокогорья и т.п.

Доплаты к тарифным ставкам и надбавка за отклонения от нормальных условий труда

- доплаты за работу в сверхурочное время, ночное время и т.п.;
- надбавки за выполнение особо важной работы, персональные надбавки и т.п.

Тарифная система

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников
бюджетной сферы**

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффи- циент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффи- циент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффи- циент
1-й	1,0	7-й	1,84	13-й	3,12
2-й	1,11	8-й	2,02	14-й	3,36
3-й	1,23	9-й	2,22	15-й	3,62
4-й	1,36	10-й	2,44	16-й	3,9
5-й	1,51	11-й	2,68	17-й	4,2
6-й	1,67	12-й	2,89	18-й	4,5

**Тарифная сетка для рабочих
машиностроительной промышленности**

Разряд оплаты труда	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Наименование						
Тарифные коэффи- циенты	1,0	1,09	1,21	1,33	1,50	1,71
Абсолютное возраста- ние тарифных коэффи- циентов	—	0,09	0,12	0,12	0,17	0,21
Относительное воз- растание тарифных коэффициентов, %	—	9	10,6	10,6	12,4	14,4

Тарифная ставка — это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени (табл. 3.7). Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной.

Часовые тарифные ставки для рабочих ВАЗа, руб.

Разряды	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й
Категории рабочих								
1. Станочники-универсалы, рабочие литейных и кузнечных цехов и т.п.	8,87	9,55	10,61	11,97	13,54	15,84	16,59	17,69
2. Все остальные рабочие	8,19	8,95	9,86	10,99	12,48	14,48	15,20	—

Таблица 3.7

Минимальный размер заработной платы — гарантированный государством наименьший уровень оплаты труда за работу в течение месяца, ниже которого не может быть установлена оплата труда работника, отработавшего полностью определенную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности — нормы труда (ст. 78 КЗоТ).

Кроме того, минимальный размер заработной платы используется при расчете минимальных размеров пенсий, пособий и стипендий, уровня налогообложения, при определении штрафных санкций в административном и уголовном праве и в других случаях.

Для информации средняя часовая заработная плата в промышленности зарубежных стран представлена в табл. 3.8.

Средняя часовая заработная плата
в промышленности зарубежных стран

Страна	Ранг	Заработная плата, долл.	Индекс (США = 100)
Германия	1	15,68	122
Швейцария	2	15,54	121
США	3	12,82	100
Швеция	4	12,80	96
Франция	5	11,52	90
Италия	6	11,37	89
Канада	7	10,89	85
Япония	8	10,26	80
Великобритания	9	7,28	57
Гонконг	10	1,75	14
Тайвань	11	1,68	13
Южная Корея	12	1,44	11
Мексика	13	0,57	4
Россия	14	0,34	3

Таблица 3.8

3.5. Формы и системы оплаты труда

Существуют две основные **формы оплаты труда** на предприятии — сдельная и повременная. Форма оплаты труда находит отражение в разновидностях **систем оплаты труда** (рис. 3.5).

При *сдельной форме оплаты труда* заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ.

Основой сдельной оплаты труда является **сдельная расценка** за единицу продукции (работ, услуг) ($P_{ед}$), которая определяется по формулам:

$$P(ед) = (T(ст) \times T(см)) / H(см/выр) \quad \text{или} \quad P(ед) = T(ст) / H(ч/выр)$$

Где:

$T(ст)$ - часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

$T(см)$ - продолжительность смены, часов;

$H(см/выр)$ и $H(ч/выр)$ - норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции.

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

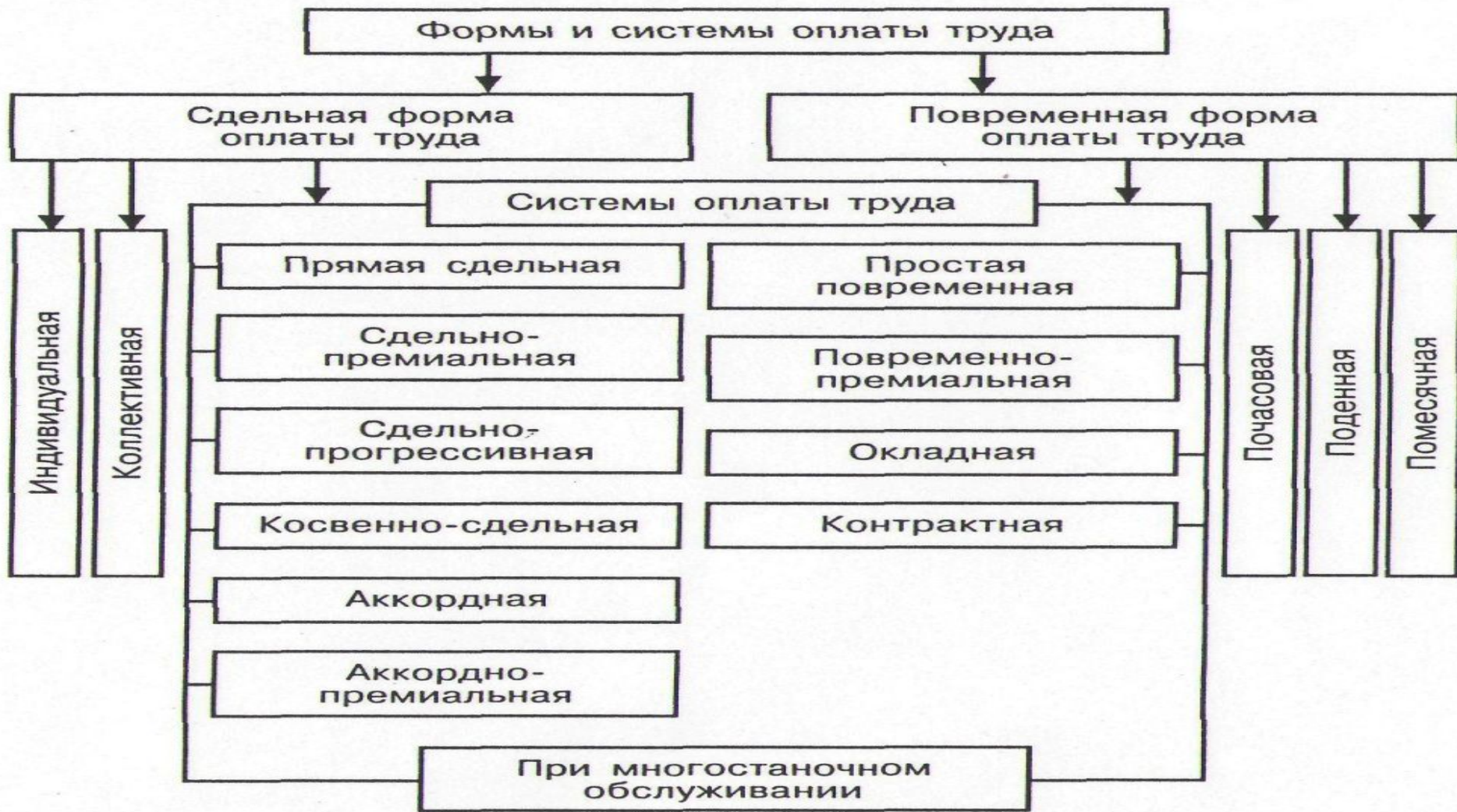
Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

$$P(ед) = T(ст) \times H(вр)$$

Где:

$H(вр)$ - норма времени на изготовление продукции

При **повременной форме оплаты труда** работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня квалификации.



Формы и системы оплаты труда

Рис. 3.5

Оплата труда руководителей
государственных предприятий
должна оговариваться в трудовом
договоре (**контракте**), поэтому она
получила название **контрактной**.

КОНТРАКТ –

соглашение между **собственником** имущества (или уполномоченным им органом, которому делегированы права собственника по управлению предприятием) и **руководителем**, содержащее определенные требования и обязанности каждой из сторон:

- заключается в письменной форме при найме на работу руководителя на срок не более 5 лет;
- может быть перезаключен по желанию сторон по истечении срока действия

Вопросы, регламентирующие права руководителя как собственника имущества предприятия (владельца акций, паев и т.д.), оговариваются уставом предприятия и не включаются в контракт

После заключения контракта собственник имущества (или уполномоченный им орган) не имеет права вмешиваться в оперативную деятельность руководителя, кроме случаев, оговоренных в контракте

СОДЕРЖАНИЕ КОНТРАКТА

- Права, обязанности, ответственность сторон
- Ограничения прав пользования имуществом в случае передачи прав управления им руководителю
- Социально-бытовые условия, гарантии и компенсации
- Условия, необходимые для выполнения принятых сторонами обязательств с учетом специфики производства
- Основания для прекращения и расторжения контракта
- Условия организации и оплаты труда:

Форма и размер оплаты труда

- Режим рабочего времени и времени отдыха
- Продолжительность отпуска (не менее установленной законодательством)

Условия, предусмотренные контрактом, не могут ухудшать положения руководителя по сравнению с действующим законодательством

ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ НА:

- государственные предприятия производственных и непроизводственных отраслей (кроме предприятий и организаций, финансируемых из госбюджета)
- акционерные общества, в которых доля государственной собственности в уставном капитале более 50%

Определяется собственником имущества и реализуется:

- самим собственником в лице органов исполнительной власти, осуществляющих эти полномочия
- органами, уполномоченными собственником, которому делегированы права по управлению предприятием

В акционерных обществах, где пакет акций, находящихся в государственной собственности, — менее 50%, условия оплаты труда, предусмотренные Положением, могут быть установлены для руководителя предприятия решением совета директоров или собранием акционеров по предложению представителя органов исполнительной власти в акционерном обществе

СОСТАВ ОПЛАТЫ ТРУДА

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

Устанавливается:

- в фиксированной сумме (в руб.);
- в зависимости от списочной численности работников предприятия (группы);
- в пределах, установленных для данной группы;
- с учетом сложности управления, технической оснащенности и объемов производства продукции.

Зависит от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии на предприятии.

Повышается одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии путем внесения дополнений в контракт

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вводится вместо ранее действовавших условий премирования и выплачивается за счет и в пределах полученной прибыли.

Устанавливается по нормативу, величина которого и сроки пересмотра оговариваются контрактом.

Определяется умножением норматива на величину чистой прибыли расчетного периода за минусом средств, направляемых на потребление.

Периодичность выплаты устанавливается самим предприятием.

Допускаются ежемесячные выплаты вознаграждения в виде аванса, размер которого в совокупности не должен превышать 50% предполагаемой суммы вознаграждения за расчетный период

ШКАЛА ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОКЛАДА



Списочная численность работников предприятия на 1-е число месяца заключения контракта, человек	Кратность к величине тарифной ставки 1-го разряда
до 200	до 10
200—1500	до 12
1500—10 000	до 14
свыше 10 000	до 16

РАСЧЕТ НОРМАТИВА ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ (Н_в):

$$N_v = (12 \cdot O \cdot K) / ПР,$$

где O — месячный должностной оклад по заключенному ранее контракту;

ПР — прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, за минусом средств потребления за предыдущий год;

K — коэффициент соотношения тарифной сетки 1-го разряда рабочего основной профессии на момент заключения контракта и на 1 января следующего года

Отраслевые особенности установления оплаты труда руководителей согласовываются с Минтрудом РФ

Фонд заработной платы – это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими или служащими по трудовому договору (контракту), и по структуре стоит из различных элементов (рис.3.6.)

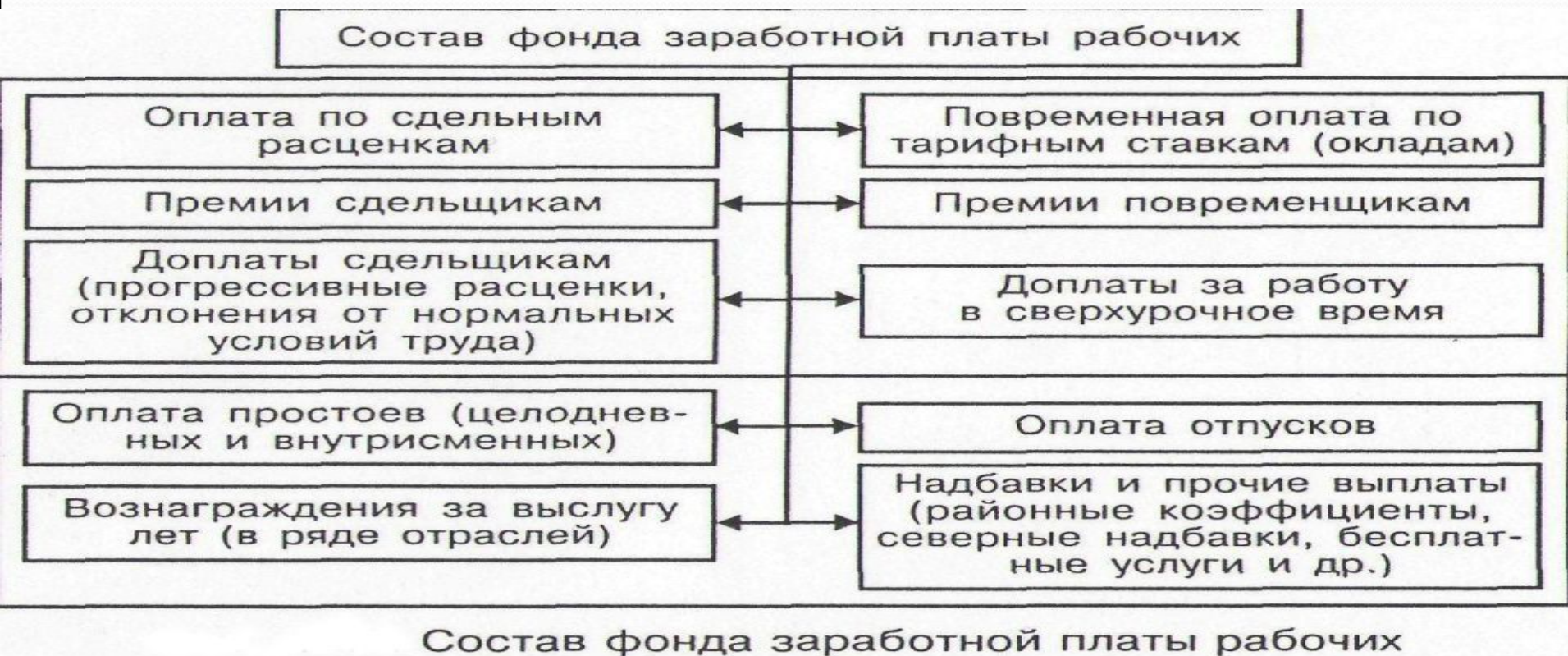


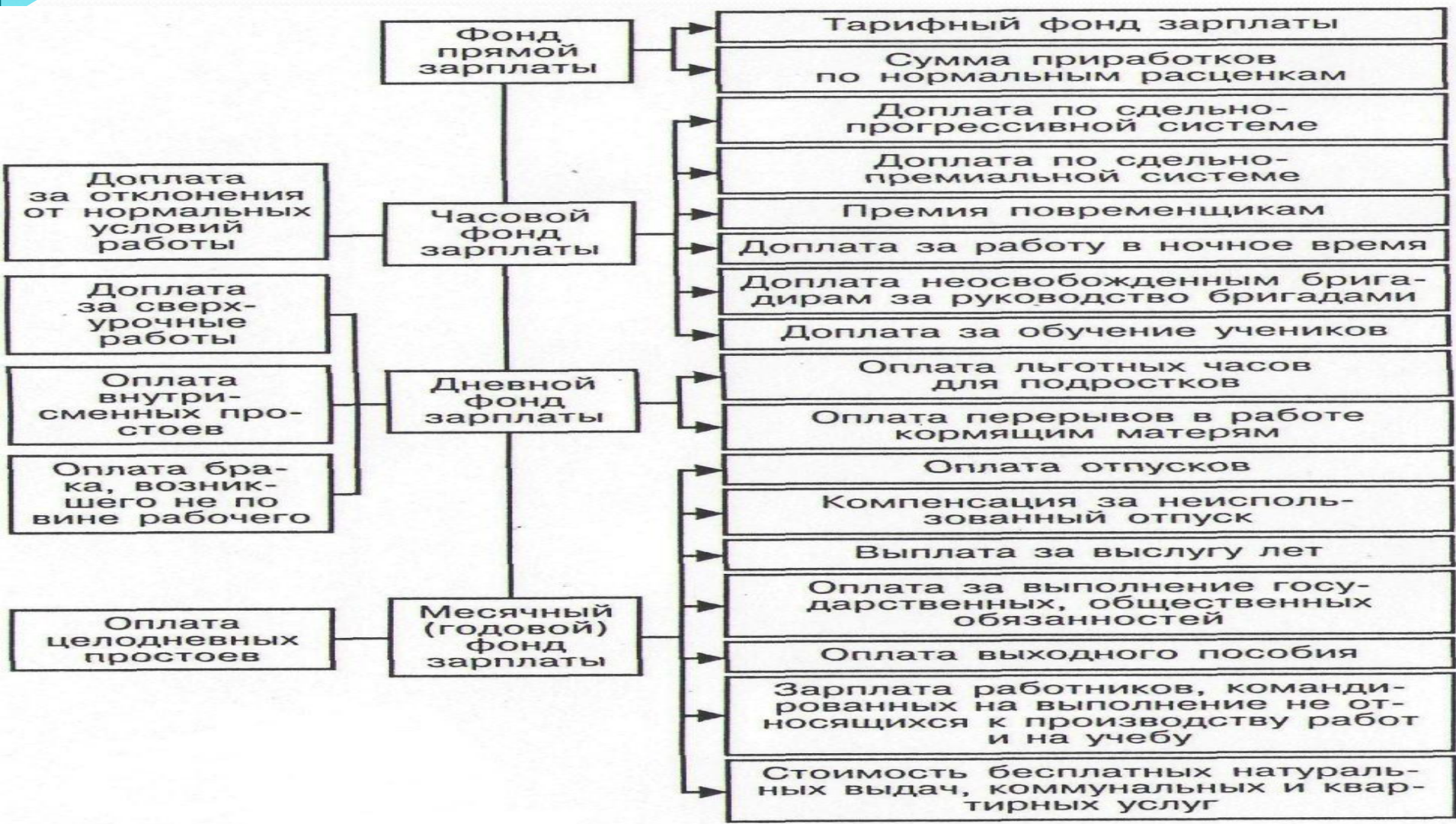
Рис. 3.6

Дифференцированный (детальный) расчет планового и фактического фонда оплаты труда производится отдельно по категориям промышленно-производственного персонала по цехам (подразделениям), в целом по предприятию и включает расчеты тарифного, часового, дневного, месячного (годового) фонда оплаты труда (рис. 3.7.).

Сдельная оплата ($Z_{сд}$)	Повременная оплата ($Z_{повр}$)	Доплаты до часового фонда ($D_{ч}$)	Доплаты до дневного фонда ($D_{д}$)	Доплаты до месячного фонда ($D_{м}$)
Тарифный фонд оплаты труда ($Z_{т}$): $Z_{т} = Z_{сд} + Z_{пов}$				
Часовой фонд оплаты труда ($Z_{ч}$): $Z_{ч} = Z_{т} + D_{ч}$				
Дневной фонд оплаты труда ($Z_{д}$): $Z_{д} = Z_{ч} + D_{д}$				
Месячный фонд оплаты труда ($Z_{м}$): $Z_{м} = Z_{д} + D_{м}$				

Состав месячного фонда оплаты труда

Развернутая структура фонда заработной платы рабочих представлена на рис. 3.8. Различие между затратами по оплате труда планируемого и оплаченного фонда заработной платы приведены на рис. 3.9.



Структура фонда заработной платы рабочих

ПЛАНОВЫЙ

ОТЧЕТНЫЙ

Часовой фонд	Оплата подлежащего отработке времени и по сдельным расценкам	
	Доплаты	За вредность
		За руководство хозрасчетными бригадами
		За работу в ночные часы
		За обучение учеников
		Премии по прогрессивной системе и др.

Часовой фонд	Оплата фактически отработанного времени и по сдельным расценкам	
	Доплаты	За вредность
		За руководство хозрасчетными бригадами
		За работу в ночные часы
		За обучение учеников
		Премии по прогрессивной системе и др.
		За отклонения от нормальных условий
		За работу по низшему разряду
		Прочие

Дневной фонд	Часовой фонд	
	Доплаты	Подросткам
		Оплата часов кормящим матерям

Дневной фонд	Часовой фонд	
	Доплаты	Подросткам
		Оплата часов кормящим матерям
		За сверхурочные часы
		Оплата внутрисменных простоев
		Прочие

Месячный фонд	Дневной фонд	
	Доплаты	Оплата отпусков
		Оплата времени выполнения государственных обязанностей

Месячный фонд	Дневной фонд	
	Доплаты	Оплата отпусков
		Оплата времени выполнения государственных обязанностей
		Выходное пособие
		Компенсация за неиспользованный отпуск
		Оплата целодневных простоев
Прочие		

Структура планового и отчетного фонда заработной платы

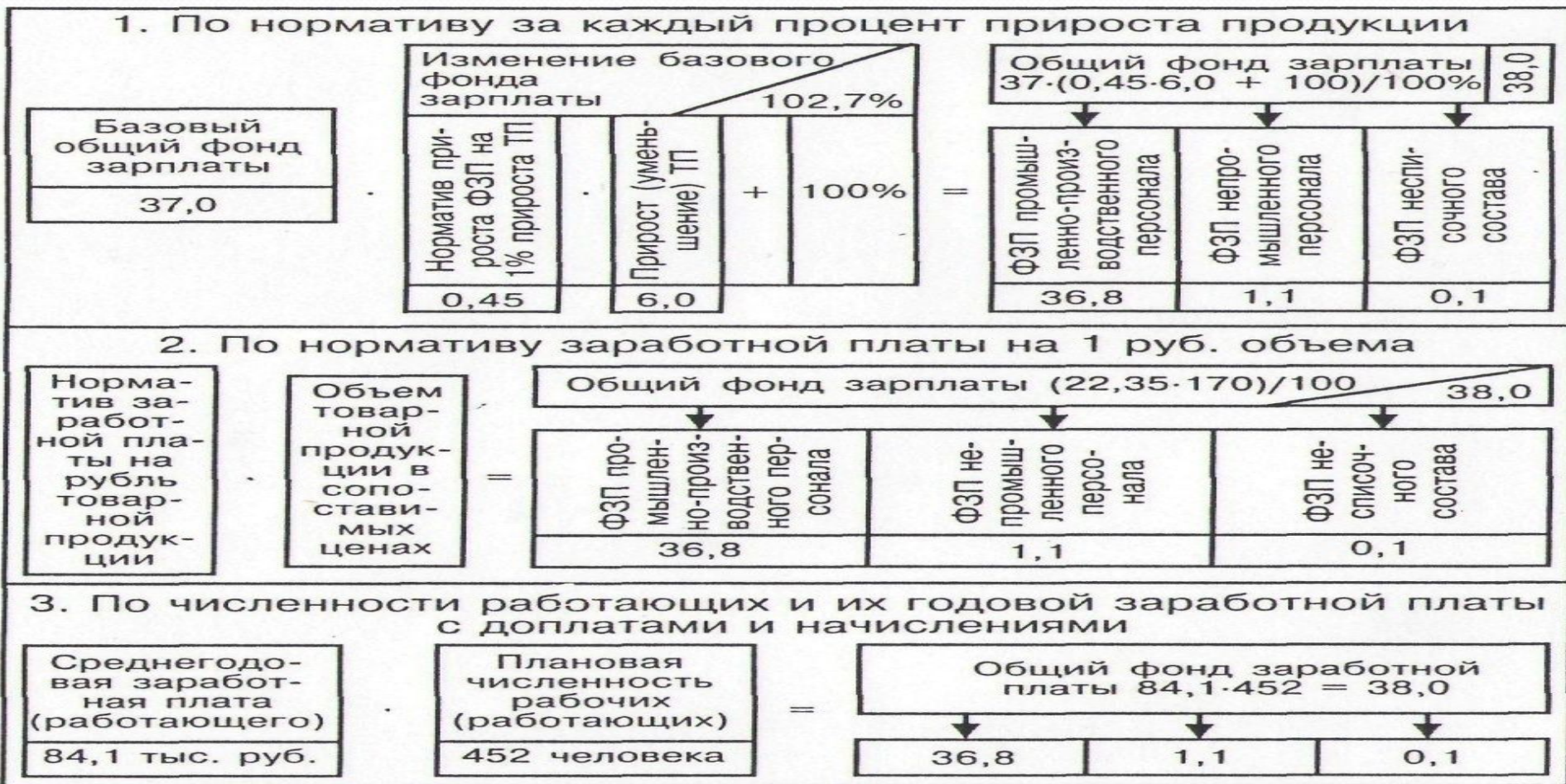
В настоящее время за счет части чистой прибыли и заработной платы на предприятии образуется фонд потребления, который является основой доходов работников предприятия (рис. 3.10).



Схема фонда потребления

Рис. 3.10

Укрупнено-плановый фонд оплаты труда можно рассчитать разными способами (рис. 3.11).



Образование общего фонда заработной платы, млн руб.

Рис. 3. 11

Авторы:

1. Пирумян Ваган
2. Басов Иван

