

Персонал организации (предприятия): организация и оплата труда

Состав и структура кадров организации (предприятия)

«кадры решают все»

- Под ***кадрами предприятия*** понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и не основной деятельностью.

- В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные, руководители, специалисты, служащие.

- К специалистам относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием. Это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами: бухгалтера, экономисты, инженеры, юрисконсультанты, техники, механики и т.д.

- Младший обслуживающий персонал (МОП) - это работники, выполняющие работы по содержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а так же другие подсобные рабочие (дворник). К ученикам относятся лица, проходящие производственное обучение, или частично участвующие в производстве.

- К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции; осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: агенты по снабжению, секретари-машинистки, кассиры, делопроизводители, экспедиторы и др. Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

- К руководителям относят работников, занимающих должности руководителя предприятия. Это лица, наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение. Они подразделяются на линейных, возглавляющих относительно обособленные хозяйственные системы, и функциональных, возглавляющих функциональные отделы или службы. По уровню, занимаемому в общественной системе управления народным хозяйством, все руководители подразделяются на: руководителей низового звена (мастера, прорабы, начальники небольших цехов), среднего звена (директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов) и высшего звена (руководители финансово-промышленных групп, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств).

- К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к вспомогательным - рабочим, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.

- Каждая категория работников в своем составе предусматривает ряд профессий, которые в свою очередь представлены группами специальностей. Внутри специальности работников можно разделить по уровню квалификации.

- **Профессия** - это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ в какой-либо отрасли производства.
- **Специальность** - это вид деятельности в пределах данной профессии, которая имеет специфические особенности и требует от работника специальных знаний и навыков.
- **Квалификация** - это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

- По уровню квалификации рабочих можно разделить на: неквалифицированных, малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных. Квалификация рабочих определяется разрядами. Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалисты 1, 2, 3-й категории и без категории.
- Соотношение перечисленных категорий работников в общей их численности, выраженное в процентах, называется ***структурой кадров***.

- В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников dP_i с общей среднесписочной численностью персонала предприятия P (формула 1.1).
- $dP_i = P_i / P$ или $dP_i = (P_i * 100) / P$. (1.1)
- где P_i среднесписочная численность работников i категории, человек.

- Структура кадров также может определяться по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы, квалификации и другим признакам.

- Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании. **Штатное расписание** предприятий и организаций - это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада. Пересмотр штатного расписания осуществляется в течение года путем внесения в него соответствующих изменений по приказу руководителя предприятия.

- В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы.
- Списочная численность работников предприятия это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.

- Явочная численность - это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т.д.)

- Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количества календарных дней месяца. Среднесписочная численности работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12).

- Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала предприятия и (или) его внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда (Фр. т.) в человеко-днях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чс.п.) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Тр.в.) (формула 1.2):
- $$\text{Фр.т.} = \text{Чс.п.} * \text{Тр.в.} \quad (1.2)$$

- Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу. В это связи определяется коэффициент текучести кадров КТ (формула 1.3):
- $КТ = Ч(ув.) / ССЧ * 100\%$, (1.3)
- где КТ-коэффициент текучести персонала;
- Ч (ув.)- количество уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины за исследуемый период (по причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, например по переводу или сокращению);
- ССЧ - среднесписочная численность персонала за исследуемый период.

- Используя среднесписочную численность работников можно определить коэффициент стабильности персонала (формула 1.4) и коэффициент постоянства персонала (формула 1.5):
- $K_c = \frac{Ч_з}{Ч_к} * 100\%$, (1.4)
- где K_c - коэффициент стабильности персонала;
- $Ч_з$ - число сотрудников определенной категории, принятых в качестве замены (замещения), прошедших период адаптации;
- $Ч_к$ - общая численность работников рассматриваемой категории.
- $K_{пк} = \frac{Ч_{ог}}{ССЧ} * 100\%$ (1.5)
- где $K_{пк}$ - коэффициент постоянства кадров;
- $Ч_{ог}$ - численность сотрудников, состоящих в списочном составе весь отчетный год.

- Для руководства предприятия важно знать причины увольнения работников. Стабильность кадров - залог успешной работы предприятия. Добровольные увольнения помимо финансовых потерь усугубляют плохую репутацию организации.
- **Вывод.** Кадры предприятия - это совокупность работников, занятых на предприятии, выполняющих работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью. Кадры предприятия делятся на категории в зависимости от выполняемых функций. Каждый работник имеет свой уровень квалификации.

Показатели обеспечения и использования трудовых ресурсов.

- Эффективность сельского производства зависит от уровня обеспечения его трудовыми ресурсами, равномерным и рациональным их использованием.
- Показатели, которые характеризуют эффективность использования ресурсов, являются:

- **1. Коэффициент привлеченных трудовых ресурсов в общественное производство** – отношение количества работников, которые фактически участвовали в процессе общественного производства к общей их численности в хозяйстве.
- $S_3 = TR_{\phi} / TR_{\text{м}} = 420 / 584 = 0,72$
- Где S_3 – степень привлеченных трудовых ресурсов к общественному производству;
- TR_{ϕ} – трудовые ресурсы, которые фактически брали участие в производстве, лица;
- $TR_{\text{н}}$ – трудовые ресурсы, имеющиеся в хозяйстве, лица.

- **2. Коэффициент использования трудовых ресурсов** – отношение количества отработанных на протяжении года человеко-дней к возможному фонду рабочего времени:
- $C_{втр} = \frac{Дф}{Дм} = \frac{75680}{132560} = 0,57,$
- Где $C_{втр}$ – степень использования трудовых ресурсов;
- La – фактические затраты рабочего времени, чел.-дней;
- $Дм$ – возможный фонд рабочего времени, чел.– дней.
- **Для характеристики годового фонда рабочего времени могут использоваться два показателя – номинальный и реальный.**
- **Номинальный** рассчитывают как разницу между календарным фондом рабочего времени и выходными, праздниками, а также днями трудового отпуска. Он составляет в среднем 285-290 дней.
- **Реальный** фонд рабочего времени меньше от номинального на количество нерабочих дней, связанных с болезнями, погодными и другими условиями. Это фактически возможное рабочее время - в среднем он составляет приблизительно 265 дней.

- **3. Коэффициент использования рабочего времени дня** – отношение отработанного рабочего времени за смену (день) до установленного рабочего времени смены (дня)
- $С_{кд} = Г_{ф}/Г_{в} = 6,4/7,0 = 0,91$.
- Где $С_{кд}$ – коэффициент использования рабочего времени смены (дня);
- $Г_{ф}$ – фактически отработанное рабочее время за день, год;
- $Г_{в}$ – установленное рабочее время смены (дня), год.
- В сельском хозяйстве установлена продолжительность рабочего дня 6,66 год, а рабочей недели – 40 часов.

- **4. Общий коэффициент использования рабочего времени,** который определяют как прибавка коэффициента использования рабочего времени дня (смены) и коэффициента использования трудовых ресурсов в продолжительности года:
 - $K_z = \frac{C_{втр}}{C_{кл}} = \frac{0,57}{0,91} = 0,52$
 - Где K_z – коэффициент использования рабочего времени.

- *5. Продуктивность труда, их показатели и методика определения.*
- Важнейшей собственностью труда является ее продуктивность, уровень которой характеризует эффективность использования трудовых ресурсов. Продуктивность труда как экономическая категория отображает взаимоотношения между объемом производства продукции и соответствующими затратами труда.
- **Продуктивность труда** – это способность конкретного труда создает должное количество продукции за единицу рабочего времени. Продуктивность труда повышается, если увеличивается производство продукции на единицу рабочего времени или уменьшаются затраты труда на единицу производственных продуктов.

- **Значение роста продуктивности труда.**
- Развитие продуктивных сил и неуклонное увеличение нужд общества объективно обуславливает необходимость повышения продуктивности труда:
 - 1. На всех этапах истории человечества действует экономический закон неуклонного увеличения продуктивности труда.
 - 2. Достигнутый уровень и темпы повышения продуктивности труда являются важным показателем эффективности производства, источником увеличения реальных доходов и быта населения.
 - 3. Повышения продуктивности труда в сельском хозяйстве образует необходимые условия для обеспечения эффективного функционирования агропромышленного комплекса страны.
 - 4. Повышения продуктивности труда состоит в том, что частица живого труда уменьшается, причем общая сумма труда, вложенная в товары, уменьшается.
 - 5. Таким образом, продуктивность труда увеличивается при экономии живого труда на единицу продукции, а также смены их отношения на пользу последней. Если на производство данной машины затрачено такое же количество труда, которое сохраняется при ее применении, то происходит простое перемещение труда с одной отрасли в другую. При этом совокупные затраты труда, необходимые для производства единицы продукции, не уменьшаются, тогда, продуктивность труда не увеличивается.

- Особенности сельскохозяйственного производства обуславливают систему показателей и методику вычисления продуктивности труда.
- **Уровень продуктивности труда в сельском хозяйстве определяется Соотношением объема произведенной продукции и затрат живого труда.**
- **Объем валовой продукции сельского хозяйства может вычисляться** как в натуральном, так и в денежном выражении. В отрасли сельского хозяйства, где изготавливается однородная продукция (зерно, молоко, шерсть и т. д.), объем валовой продукции выражается в натуральных или в денежных показателях. Поскольку в хозяйстве вырабатывается много видов продукции разной потребляемой стоимости, валовой объем ее выражается в денежной форме и оценивается в равных ценах.

- **Затраты труда в сельском хозяйстве выражаются:**
- В единицах рабочего времени (человеко-часах, человеко-днях),
- В численности среднегодовых работников сельскохозяйственных предприятий.
- **Продуктивность труда в сельском хозяйстве характеризуется:**
- Системой прямых и косвенных показателей.

- **Прямые показатели определяются:**
- Количеством продукции, которое изготавливается за единицу рабочего времени. Они непосредственно характеризуют ее уровень в отдельных отраслях, сельскохозяйственных предприятиях или в сельском хозяйстве в целом. Они выражаются в натуральном и в денежном выражении.
- К прямым показателям продуктивности труда принадлежат:
- 1) производство отдельных видов сельскохозяйственной продукции (зерна, молока, прироста живой массы животных, яиц и т. д.) в натуральном выражении с расчета на 1 человеко-час.
- $V = Q/T$
- Где V – производитель;
- Q – объем производственной продукции,
- T – затраты времени.

- 2) Прямые затраты труда (человеко-час) на производство 1 ц продукции (характеризует трудоемкость продукции);
- $T_p = T/Q$
- Где T_p – трудоемкость на единицу продукции.
- 3) стоимость валовой продукции растениеводства, животноводства или сельского хозяйства в целом с расчета на 1 человеко-час.

- 4) стоимость валовой продукции сельского хозяйства с расчета на одного среднегодового работника.
- Продуктивность труда на протяжении года вычисляют и анализируют системой не прямых показателей, которые определяют по соотношению объема выполненных работ и затрат рабочего времени.
- К ним относятся:
 - - затраты труда на выращивание 1 га посева сельскохозяйственных культур (человеко-час);
 - - затраты труда на 1 голову отдельных видов животных (человеко-час),
 - - нагрузка посевных площадей с расчета на одного среднегодового работника;
 - - нагрузка поголовья скота и птицы на одного среднегодового работника соответственной отрасли животноводства.

- Непрямые показатели продуктивности труда характеризуют объем выполненных работ с расчета на единицу рабочего времени. Они лишь приблизительно оценивают уровень продуктивности труда, при этом дают возможность на протяжении всего периода производства сельскохозяйственной продукции определить его динамику. Отсюда их значения для контроля и анализа смен в затратах труда в процессе выполненных разных сельскохозяйственных работ. По непрямым показателям выявляют и реализуют резервы повышения продуктивности труда в отдельных стадиях сельскохозяйственного производства.

Факторы, влияющие на производительность труда.

- Эффективность — важнейший качественный показатель экономики, ее технического оснащения и квалификации труда. Уровень эффективности материального производства определяется

производительностью труда, фондоотдачей, прибылью, рентабельностью, окупаемостью затрат и другими показателями.

Производительность труда – это количество продукции, произведенное за определенный период в расчете на одного работника или затраты рабочего времени на единицу продукции.

- Существуют следующие методы измерения производительности труда:

1. Натуральный (т, м, мЗ, шт. и т.д.).

Производительность труда определяется делением выработанной продукции в натуральном выражении на количество работающих. Преимущество

этого метода – его простота. Недостаток – невозможность использования в отраслях, производящих большой ассортимент продукции в различной упаковке. Разновидностью этого метода

является метод с помощью условно-натуральных единиц. При этом методе различные виды продукции пересчитываются в условную с помощью переводных коэффициентов. За условную, как

правило, принимают продукцию, выработанную в большем количестве.

- 2. Стоимостной. При этом методе уровень производительности труда определяется делением выпущенной продукции в стоимостном выражении на численность работающих. Недостатком является то, что на величину показателя производительности труда влияет уровень цен.

- 3. По трудоёмкости. При этом методе затраты труда в человеко-часах (-днях) делят на количество продукции в натуральном выражении. Этот метод применяется редко так как применение его возможно только при хорошо организованном нормировании труда, кроме того нормированием охвачен лишь труд основных рабочих, поэтому измерять этим методом можно лишь производительность труда основных рабочих без учета затрат труда остальных категорий.

Следует различать понятия производительности и интенсивности труда. При повышении интенсивности труда повышается количество физических и умственных усилий в единицу времени и за счет этого увеличивается количество производимой в единицу времени продукции. Повышение интенсивности труда требует повышения его оплаты.

- Производительность труда повышается в результате изменения технологии, применения более совершенного оборудования, применения новых приемов труда и не всегда требует повышения заработной платы.

- Показатели, определяющие уровень производительности труда, учитывают как изменение собственно производительности, так и интенсивности труда.

Показатель, определяющий количество продукции, произведенной в единицу времени называется выработкой. Выработка характеризует результативность труда.

Трудоемкость – это количество труда, необходимое для выработки единицы продукции. Трудоемкость является характеристикой затратности труда (расходования рабочей силы).

- Для определения выработки на одного работающего количество произведенной продукции делится на численность всего промышленно - производственного персонала:

$$B = \frac{K}{\text{Ч}},$$

- где V – выработка продукции; K – количество произведенной за период продукции в натуральных или стоимостных измерителях; $Ч$ – численность работников (основных рабочих, основных и вспомогательных, промышленно-производственного персонала).

- *Основным фактором, влияющим на повышение производительности труда, является научно-технический процесс, который можно свести к таким направлениям, как:*

1) совершенствование средств производства;

2) общественное разделение труда и специализация производства;

3) рост концентрации производства;

4) экономия средств производства;

5) совершенствование технологии.

- *Резервы повышения*

Определение путей роста производительности труда является важным этапом аналитической работы каждого предприятия.

Повышение технического уровня производства. Среди его основных направлений — механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов, улучшение конструктивных свойств изделий, повышение качества сырья и новых конструктивных материалов, внедрение новых источников энергии, «онаучивание» производства.

- *Улучшение организации производства и труда. Оно предусматривает совершенствование существующей и формирование новой рабочей силы, повышение норм и зон обслуживания, уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы, предотвращение текучести кадров, упрощение структуры управления, механизацию учетных и вычислительных работ; изменение рабочего периода; повышение уровня специализации производства.*

- *Изменение внешних, природных условий. Речь идет о социализации, приспособлении к потребностям современного труженика, о достижении экологического равновесия. При этом перемены нужны не только в условиях добычи угля, нефти, газа, руд, торфа, в содержании полезных веществ, но и сельского хозяйства, транспорта и других отраслей.*

- *Структурные изменения в производстве. Они включают изменение доли отдельных видов продукции, трудоемкости производственной программы, удельного веса покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий, рост веса новой продукции.*

Создание и развитие необходимой социальной инфраструктуры. Она призвана решать финансовые проблемы, проблемы своевременной оплаты труда и много других вопросов, направленных на удовлетворение потребностей предприятий, трудовых коллективов и их семей.

- **Итак, чтобы повысить производительность труда необходимо:**
 - *измерение эффективности – то есть оценка сотрудников.*
 - *развитие сотрудников по результатам оценки.*
 - *материальное поощрение тех, кто наиболее эффективен*
 - *Материально-технические. Связаны с использованием новой техники, внедрением новых технологий, видов сырья и материалов.*
 - *Организационно-экономические. Определяются уровнем организации труда, производства и управления.*
 - *Социально-психологические. Подразумевают социально-демографический состав трудовых коллективов, их уровень подготовки, трудовую дисциплину, морально-психологический климат в коллективе и т.д.*
 - *Естественные и общественные условия, в которых протекает труд*

- **Мотивация и оплата труда**

- *Мотивация труда - это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.*

- На предприятии необходимо создавать такие условия, чтобы работники воспринимали свой труд как осознанную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой их профессионального и служебного роста.
- Главные рычаги мотивации - стимулы (например, заработная плата) и мотивы (внутренние установки человека).
- Отношение к труду определяется системой ценностей человека, условиями труда, созданными на предприятии и применяемыми стимулами.

- Система мотивации на уровне предприятия должна гарантировать:
 - занятость всех работников трудом;
 - предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста;
 - согласованность уровня оплаты с результатами труда;
 - создание условий безопасности труда;
 - поддержание в коллективе благоприятного психологического климата и др.

- Методы мотивации можно классифицировать на:
 - 1) экономические (прямые) - повременная и сдельная оплата труда; премии за качественные и количественные показатели труда; участие в доходах предприятия; оплата обучения и др.;
 - 2) экономические (непрямые) - предоставление льгот в оплате жилья, транспортного обслуживания, питания на предприятии;
 - 3) неденежные - повышение привлекательности труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на более высоком уровне, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

Основными формами мотивации работников предприятия являются:

- 1. Заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия.
- 2. Система внутрифирменных льгот работникам: эффективное премирование, доплаты за стаж, страхование здоровья работников за счет предприятия, предоставление беспроцентных ссуд, оплата расходов на проезд к месту работы и обратно, льготное питание в рабочей столовой, продажа продукции своим работникам по себестоимости или со скидкой; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные успехи в работе; более ранний выход на пенсию, предоставление права выхода на работу в более удобное для работников время и т.д.
- 3. Мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.
- 4. Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.
- 5. Моральное поощрение работников.
- 6. Повышение квалификации и продвижение работников по службе.

- *Оплата труда - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.*

Размер оплаты труда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Расходы на оплату труда состоят из:

- 1) основной заработной платы - вознаграждения за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих;
- 2) дополнительной заработной платы - вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. В нее входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;
- 3) других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные актами действующего законодательства либо которые проводятся сверх установленных указанными актами норм.

- В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:
 - осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
 - дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;
 - систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
 - превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
 - предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда.

- Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция).
- Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов:
 - формирование фонда оплаты труда;
 - нормирование труда;
 - установление тарифной системы;
 - выбор форм и систем оплаты труда.

- Государственная политика оплаты труда реализуется путем установления: минимальной заработной платы; государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей); условий определения части дохода предприятия, направляемого на оплату труда; межотраслевых соотношений в оплате труда; условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях; максимальных размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий; уровня налогообложения предприятий и доходов работников.

- Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня экономического развития, уровня производительности труда, уровня средней заработной платы и стоимостной величины минимального потребительского бюджета (черты малообеспеченности).

- Реализация политики оплаты труда осуществляется на основе договорного регулирования путем заключения системы тарифных соглашений на трех уровнях:
 - межотраслевом (генеральное тарифное соглашение);
 - отраслевом или региональном;
 - производственном (тарифное соглашение как составная часть коллективного договора).

- *Тарифное соглашение - это договор между представителями сторон переговоров по вопросам оплаты труда и социальных гарантий*, предметом которого на уровне предприятия являются: формы и системы оплаты труда для различных категорий работников; минимальная тарифная ставка; размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников; виды и размеры доплат, надбавок, премий и др.