

Практическое занятие №43

Группа 4 ЭМ-117

Дата 03.12.20

Дисциплина «Энергоменеджмент» учебная практика

Преподаватель Естемесов Т.Н.

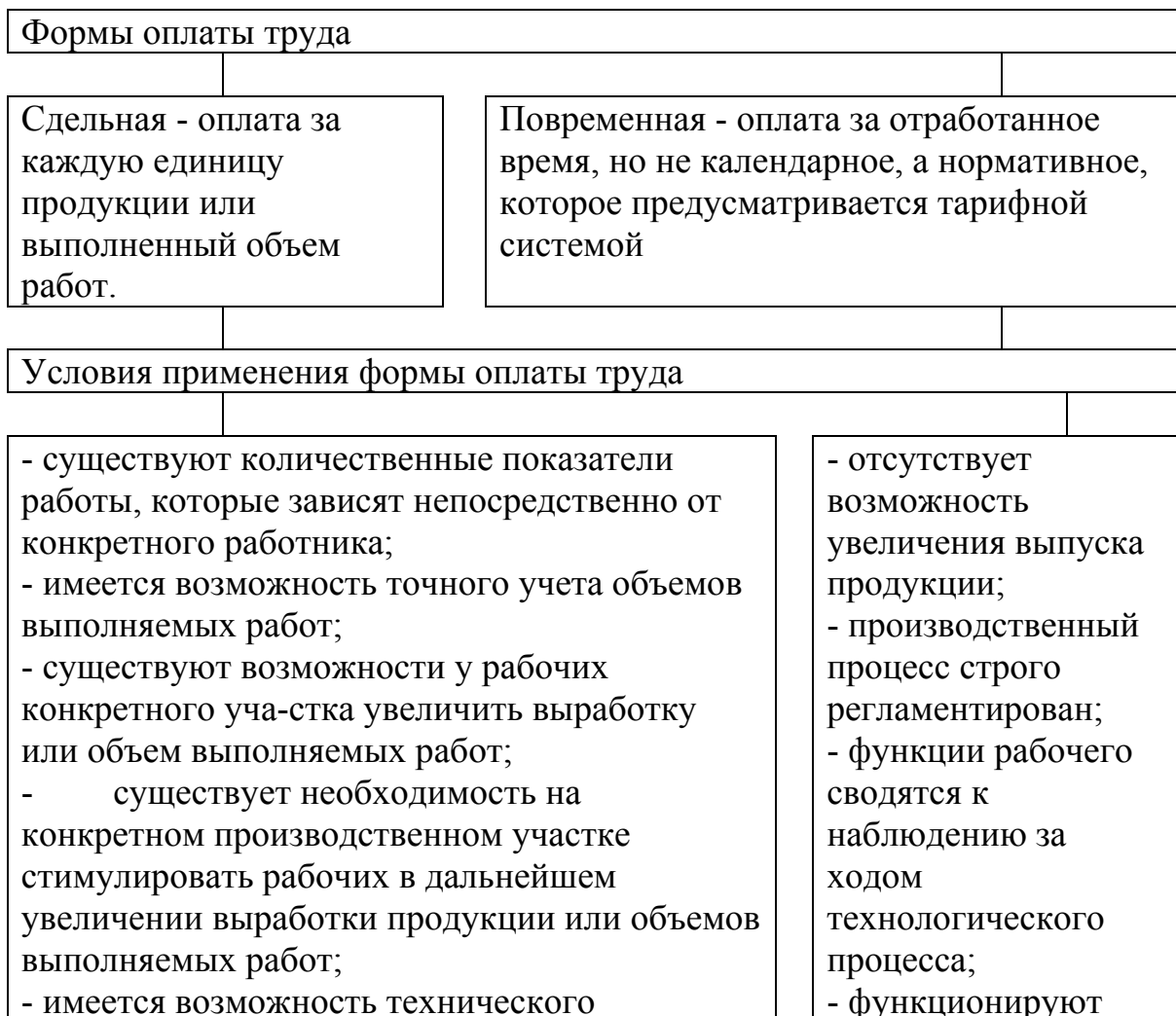
Тема занятия Виды, системы и формы оплаты труда Методика расчета фонда оплаты труда

Задание Ответить на вопросы

1. Какие формы заработной платы вы знаете?
2. Какие составные элементы тарифной системы вам известны?
3. Как формируется оплата труда на энергетических предприятиях?

Государство устанавливает обязательный минимум заработной платы в зависимости от роста стоимости жизни. В задачи руководителя организации входит поддержание покупательной способности заработной платы своего персонала. В состав фонда заработной платы в организации включаются: оплата за отработанное время; оплата за неотработанное время; единовременные поощрительные выплаты; выплаты за питание, жилье, топливо и т. д.

Наибольшее распространение в организациях различных форм собственности получили следующие формы и системы оплаты труда (рис. 4):



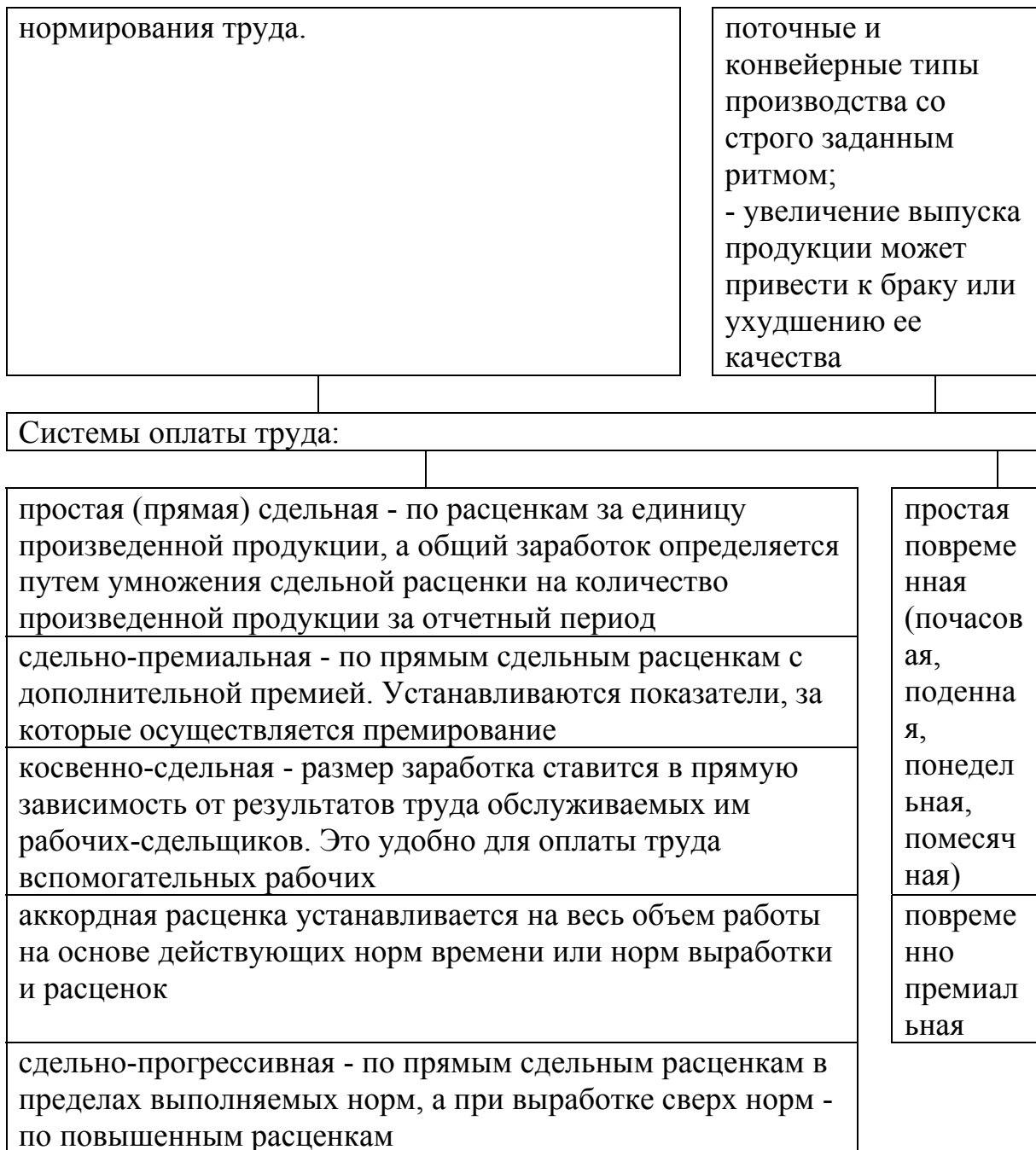


Рисунок 4. Формы и системы оплаты труда на предприятии

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты труда. Выбор сдельной и повременной оплаты труда зависит от ряда факторов: характера применяемого оборудования, особенностей технологического процесса, организации производства и труда, требования к качеству продукции, использованию трудовых и материальных ресурсов.

При сдельной оплате мерой труда считается выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, так как при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки.

Наличие следующих условий делает целесообразным применение сдельной формы оплаты труда:

- наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции;
- возможность рабочих увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции;
- при потребности производства и увеличении выпуска продукции на данном участке.

В электроэнергетике сдельная форма оплаты труда используется в сфере ремонтной деятельности, в энергетическом строительстве и вспомогательных подразделениях, где возможно нормирование затрат времени на единицу работы (продукции) и персонал в зависимости от прилагаемых усилий может увеличить (или уменьшить) объем производимой продукции. В сфере основной деятельности при высокой скорости протекания процессов производства и передачи энергии и невозможности их разделения нормирование затрат времени на производство или передачу одного киловатт-часа электроэнергии или одной гигакалории тепла невозможно, к тому же объем производства энергии определяется спросом потребителей и не зависит от усилий персонала энергетических компаний, поэтому в сфере основной деятельности сдельная оплата труда в энергетике не применяется. Среди систем сдельной оплаты труда выделяют прямую, косвенно-сдельную, сдельно-прогрессивную, аккордно-сдельную и сдельно-премиальную системы оплаты.

Прямая система. При такой системе заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Заработная плата начисляется в соответствии с количеством произведенной продукции по постоянным сдельным расценкам, что повышает заинтересованность работников в увеличении индивидуальной производительности труда. Заработок определяется путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку за единицу этой продукции.

Косвенно-сдельная система. В этом случае заработная плата рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Данная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих. Обязательным условием введения косвенной сдельной системы оплаты труда является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими-сдельщиками, от выработки которых и зависит оплата. При данной системе повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин.

Сдельно-прогрессивная система. При данной системе выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, - по повышенным расценкам. В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная система вводится обычно временно (на три-шесть месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

Аккордно-сдельная система. Размер оплаты труда при такой системе устанавливается за весь объем работы. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Расчет с рабочими производится после выполнения всех работ. Если выполнение аккордного задания требует длительного времени (например, в судостроении), то выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работ. Эта система является, как правило, бригадной формой оплаты труда.

Сдельно-премиальная система. При использовании этой системы предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных (количественных или качественных) показателей. В качестве показателей премирования рабочих используются:

- рост производительности труда;
- улучшение качества продукции, работ;
- освоение новой техники и технологии;
- снижение материальных затрат и т.д.

При повременной оплате мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

Эффективное применение повременной формы оплаты труда определяется следующими условиями:

- строго регламентированные, аппаратные, автоматизированные производства, где рабочий не может влиять на технологическое время;
- высокие требования к качеству продукции, которые непосредственно зависят от рабочих;
- на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не требуется.

Повременная форма оплаты может использоваться для оплаты труда таких вспомогательных рабочих, как дежурные слесаря, электромонтеры, кладовщики, учетчики, в связи с трудностями нормирования и количественного измерения их труда. Рабочие служб технического контроля также оплачиваются по повременной форме.

Для повременной формы оплаты труда характерны следующие системы:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- повременная с нормированным заданием;
- окладная.

Простая повременная система оплаты труда. В этом случае заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени. Может устанавливаться часовая, дневная и месячная тарифная ставка. При неполном выполнении задания оплата пропорционально уменьшается, но при этом она не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.

Повременно-премиальная система. В соответствии с данной системой рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности работы тех или иных рабочих. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его значения. Основные рабочие-повременщики премируются за выполнение производственных заданий и обеспечение качества выпускаемой продукции и работ. рабочие-повременщики, занятые обслуживанием основного производства, премируются за достижение показателей, характеризующие улучшение качества их работы: обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции, улучшение коэффициента его использования, увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт и т.д. для рабочих- контролеров используются такие показатели премирования, которые учитывают их усилия по улучшению качества выпускаемой продукции независимо от других результатов работы: отсутствие пропуска продукции с браком, выполнение плана по профилактике брака, сокращение возвратов продукции с последующих операций и т.д.

Повременная система оплаты труда с нормированным заданием (сдельно-повременная) – устанавливает состав и объем работ (в расчете на смену или месяц), которые должны быть выполнены за определенный период времени при повременно оплачиваемой работе с безусловным соблюдением качества выполненной работы.

Различные формы повременной оплаты труда являются основными в энергетике. Как и везде, здесь преобладает повременно-премиальная система. Среди производственных факторов, от которых зависит премирование, в энергетике главными были выполнение плановых заданий и показателей энергопроизводства (например, коэффициент эффективного использования установленной мощности), безаварийность работы энергооборудования, бесперебойность энергоснабжения и некоторые другие. Далеко не всегда эти показатели напрямую увязывались с основными экономическими показателями производственно-хозяйственной деятельности – с прибылью. В настоящее время выбор систем премирования с учетом конкретных форм и показателей всецело зависит от предприятий, которые должны быть заинтересованы в установлении прямой зависимости премирования от конечных результатов труда.

В энергетике премии начисляются к должностному окладу за фактически отработанное время, включая надбавки за высокую квалификацию, доплаты за совмещение профессий, замещение, доплаты за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, сверхурочное время. Каждое энергопредприятие самостоятельно разрабатывает положение о премировании рабочих с учетом тех основных показателей, которые утверждены энергосистемой для руководителей, такие, как отсутствие аварий, вызванных неудовлетворительной организацией эксплуатации, технического обслуживания, ремонта энергооборудования, выполнения графика нагрузки энергосистемы.

В последнее десятилетие довольно широкое распространение получили коллективные формы оплаты труда, по типу прежних систем аккордной оплаты, предусматривавшейся в редких случаях – при выполнении сверхурочных, «авральных» работ. Коллективный или бригадный подряд предусматривает оплату конечного результата трудовой деятельности, для четкой фиксации которого необходимо выполнение ряда условий. Общий заработок между членами трудового коллектива распределяется по так называемому коэффициенту трудового участия (КТУ), рассчитываемому исходя из:

- тарифного разряда работника;
- фактически отработанного времени;
- соблюдения трудовой, производственной и технологической дисциплины – отсутствие прогулов, выполнение норм выработки, обслуживания и других норм при установленном качестве работы, выдерживание предписанных технологических параметров производства и т.п.;
- оказания производственно-технической помощи другим работникам коллектива;
- шефства и наставничества по отношению к малоопытным работникам и ученикам;
- выполнение общественных, в том числе цеховых, заводских и даже государственных обязанностей без ущерба для основной деятельности и др.

Система оплаты труда в условиях рыночных отношений строится с учетом зависимости оплаты труда от трудового вклада и результатов работы работника, его опыта и квалификации, а также от конечных результатов работы всего трудового коллектива. Вместе с тем система оплаты труда должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы и социальную защищенность работников

Трудовые коллективы энергетических компаний имеют право самостоятельно устанавливать размеры средств, предназначенных для оплаты труда, самостоятельно выбирать формы и системы оплаты труда. В силу производственной специфики энергетических процессов в отрасли преимущественной системой оплаты труда в сфере основной деятельности является повременно-премиальная система. Исполнованию единой системы оплаты труда на основе тарифных ставок должно предшествовать:

- установление обоснованных норм труда в том числе – норм обслуживания, норм численности персонала, норм времени, норм выработки, норм управляемости. Нормы труда являются основой при установлении соотношения между отдельными видами труда и объективной количественной оценкой затрат труда на выполнение конкретных работ;
- проведение тарификации работ и работников в зависимости от сложности выполняемых работ;
- разработка должностных инструкции для специалистов и служащих с учетом требований квалификационного справочника.

Основными элементами тарифных систем оплаты труда являются: тарифная сетка, тарифная ставка, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная ставка — размер оплаты труда различных групп рабочих в единицу времени (в год, час, месяц). Исходной является тарифная ставка рабочего первого разряда, определяющая уровнем оплаты наиболее простого труда.

Тарифно-квалификационный справочник — сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работников.

Данный справочник служит для определения разряда работ по профессиям в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня профессиональных знаний и практических навыков, необходимых для ее выполнения.

При установлении уровня оплаты учитывается:

- стаж работы;
- образование (квалификация);
- степень сложности и ответственности работы;
- индивидуальные качества работника.

Повременно-премиальная система оплаты труда имеет много модификаций, различия между ними сводятся к установлению предмета премирования, т.е., технико-экономических показателей, за достижение которых премируется персонал компании. Премия за производственные результаты по установленным показателям исчисляется в процентах к должностному окладу.

Принципы организации эффективной системы оплаты труда в организации:

- оплата труда должна быть связана не только с личными достижениями работника непосредственно на рабочем месте, но и с вкладом работника в общие результаты деятельности организации;
- отношение к работе и качество труда очень сильно зависят от уверенности работника, что его труд оплачивается справедливо, в соответствии с проделанной работой;
- ответственность работника за его труд во благо организации предполагает, что и организация имеет ответственность перед работником: позитивные усилия работника обязательно должны вознаграждаться.