

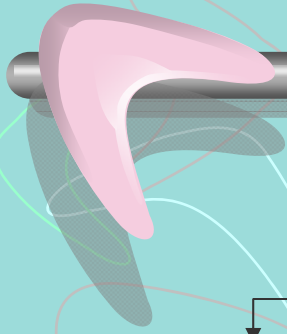
Формирование новых знаний

**1 Виды, системы и формы оплаты
труда.**

**2 Методика расчета фонда оплаты
труда**

Виды оплаты труда.

- Виды оплаты труда Оплата труда имеет два вида:
Основная заработная плата. Начисляется работнику в зависимости от отработанного времени, количества и качества выполненной работы, тарифной ставке или окладам, оплата по сдельным расценкам, премиальные выплаты, доплаты за особые условия работы (работа в ночное время, бригадирские надбавки, компенсация простоев не по вине работника и т.п.);
- Дополнительная заработная плата включает в себя выплаты за неотработанное время, которые регулируются на законодательном уровне (оплата отпусков, перерывов для кормящих матерей, льготного времени работы несовершеннолетних, оплата неиспользованного отпуска и т.д.)



Формы и системы оплаты труда

Сдельная

Прямая сдельная

Сдельно-премиальная

Сдельно-прогрессивная

Аккордная

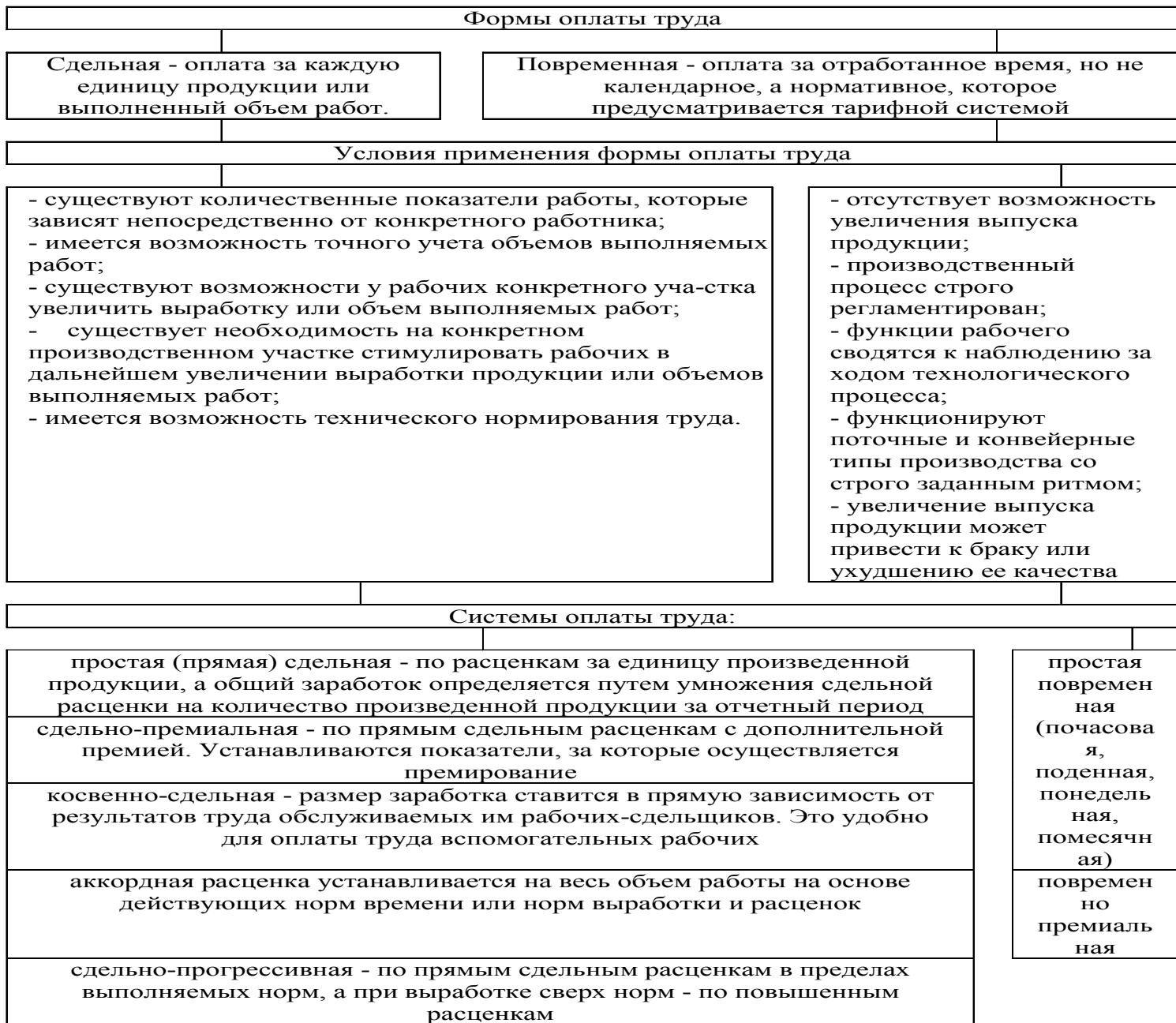
Косвенно-сдельная

Повременная

Простая повременная

Повременно - премиальная

Рисунок 4 – Формы и системы оплаты труда



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.

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

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.

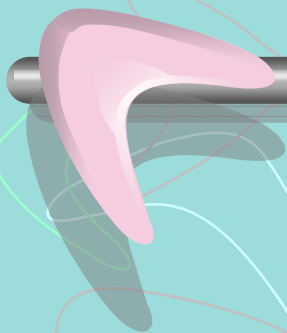
- В энергетике премии начисляются к должностному окладу за фактически отработанное время, включая надбавки за высокую квалификацию, доплаты за совмещение профессий, замещение, доплаты за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, сверхурочное время. Каждое энергопредприятие самостоятельно разрабатывает 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.



Рисунок 7 – Виды доплат и надбавок

- 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.



устанавливается на учителя и представляет собой совокупность коэффициентов, каждый из которых отражает степень нагрузки в учебном процессе, во внеурочной деятельности школы, результативность обучения и качество знаний учащихся, исполнительскую дисциплину.

Рекомендуемые индикаторы для определения КТУ:

- сложность и интенсивность работы;
- качество воспитательной и внеклассной работы;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, педагогических советов;
- подготовка учащихся к олимпиадам;
- разработка и внедрение авторских программ;
- методическая работа;
- состояние кабинетов;
- отсутствие административных взысканий;
- качественное ведение документации;
- исполнительская дисциплина.



91% 2:40



Введите ваш запрос

<<

>>

Таблица Э

№ п/ п	Ф. И. О.	Оклад, тенге	КТУ	Сумма начисленной зарплаты, с учетом КТУ (С × D), тенге
A	B	C	D	E
1	Работник 1	120 000	1,2	144 000
2	Работник 2	120 000	1,1	132 000
3	Работник 3	120 000	1,05	126 000

Наверх

Методика расчета фонда оплаты труда

Закрепление материала

- Устанавливается обычно месячная тарифная ставка - заработная плата за месяц. Если работник отработал полностью месяц то ему начисляется месячная тарифная ставка. Если же работник отработал месяц не полностью то начисляется ставка за фактически отработанное время.

- Работник имеет месячную тарифную ставку 45 000 тенге. В январе 22 рабочих дня. Согласно табеля он отработал 18 дней. Начислить повременную заработную плату за январь.
- $45\ 000 / 22 * 18 = 36\ 818$

- **Пример:** Рабочий повременщик имеет тарифную ставку в размере 55 000 тенге. В апреле 21 рабочий день или 168 рабочих часов. Согласно табеля, в апреле работник отработал 178 часов в том числе 10 часов сверхурочно. Начислить заработную плату за апрель.

- 1. Часовая тарифная ставка
- $55\,000 / 168 = 327,381$ тенге
- 2. Повременная заработная плата за апрель
- $327,381 * 178 = 58\,274$ тенге
- 3. Доплата за работу сверхурочно
- $327,381 / 2 * 10 = 1\,637$
- 4. Итого начислено
- $58\,274 + 1\,637 = 59\,911$ тенге

- **Пример:**

Норма выработки на один день 20 единиц. Рабочий отработал полностью месяц или 22 рабочих дня. Имеет 6 категорию, которая соответствует месячной тарифной ставке 35 000 тенге. Согласно наряда рабочий сдал 486 единиц изделий. Оплата сдельно-премиальная. Согласно положению о премировании рабочий премируется за каждый процент перевыполненной нормы в размере 1,5% от сдельного заработка. Начислить заработную плату за месяц.

Ответ

- **1.** Месячная норма выработки
- $20 \text{ единиц} \times 22 = 440 \text{ единиц}$
- **2.** Расценка за продукцию
- $35\,000 / 440 = 79,545$
- **3.** сдельная заработная плата
- $79,545 \times 486 = 38\,659 \text{ тенге}$
- **4.** Выполнение нормы выработки
- $486 / 440 \times 100 = 110,5$
- **5.** Размер премии
- $1,5 \times 10,5 = 15,75$
- **6.** Сумма премии
- $38\,659 \times 15,75 / 100 = 6\,089$
- **7.** Итого начислено
- $38\,659 + 6\,089 = 44\,748 \text{ тенге}$

Подведение ИТОГОВ

1 Как формируется оплата труда на энергетических предприятиях?

- Домашнее задание решить Задачу.
- В бригаде работает 3 человека без квалификации. Согласно табеля учета рабочего времени 1-й отработал за месяц 123 часа, второй 148 часов, а третий 143 часа. Согласно наряда бригада сдала продукции 6 020 единиц. Расценка за единицу 25 тенге. Начислить сдельную заработную плату каждому работнику.