

**О.В. ДОДОНОВ, М.С. РАДОМСКАЯ, С.И. РАДОМСКИЙ**

**ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА»**

Под общей редакцией д-ра экон. наук,  
проф. Гончарова В.Н.

**Донецк  
2006**

УДК 331.2  
ББК 65.9(2)245я7  
П69

Издается по решению Ученого совета  
Восточноукраинского национального университета  
имени Владимира Даля  
Протокол №11, от 30.06.2006 г.

**Практикум по дисциплине «Организация и оплата труда»:**  
Учебное пособие/ О.В. Додонов, М.С. Радомская, С.И. Радомский; Под  
общей редакцией В.Н. Гончарова. – Донецк: СПД Куприянов В.С., 2006.  
– 132 с.

ISBN 966-2991-02-6

Практикум содержит комплекс заданий, которые формируют практическую направленность знаний и умений студентов в области организации оплаты труда. Все задания построены в основном на материалах предприятий и организаций и предусматривают использование опыта организации труда стран с развитой рыночной экономикой (США, Швеция, Германия, Италия, Франция, Япония и др.).

Задания практикума могут использоваться как для учебных целей в процессе обучения студентов, так и в качестве методического руководства для практических работников предприятий и организаций всех форм собственности при решении вопросов организации оплаты труда.

**Рецензенты:** проф., д. э. н. *Уманский А.М.*,  
Восточноукраинский национальный  
университет имени Владимира Даля  
проф., д. э. н. *Дорофиенко В.В.*,  
Донецкий государственный университет  
управления

ISBN 966-2991-02-6

ББК 65.9(2)245я7

© Додонов О.В., 2006 г.  
© Радомская М.С., 2006 г.  
© Радомский С.И., 2006 г.  
© СПД Куприянов В.С., 2006 г.

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Основной целью деятельности предприятия или организации с точки зрения рыночной экономики является получение прибыли. Для ее получения необходимо, в первую очередь, заинтересовать каждого конкретного работника в высокопроизводительном труде, обеспечить тесную взаимосвязь результатов труда с размерами вознаграждения. Движение к прогрессу, цивилизованному рынку должно идти, прежде всего, через укрепление и развитие личных материальных стимулов, основой которых является оплата труда. В этой связи в подготовке специалистов экономических и инженерных профилей существенное место должно отводиться развитию практических навыков в решении вопросов оплаты труда.

Практикум (вид практических занятий по какому-либо учебному предмету в высшем учебном заведении) является дополнением учебных пособий по организации оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике [2, 10, 15]. Он должен обеспечить закрепление теоретических знаний студентов, полученных в процессе учебных занятий или самостоятельного изучения курса по учебному пособию.

Практикум содержит комплекс заданий, которые формируют практическую направленность знаний и умений студентов в области организации оплаты труда. В основу содержания каждого задания положена идея - развитие производства и повышение его эффективности должно осуществляться на основе достижения прямой зависимости заработной платы работников от количественных и качественных результатов труда.

Все задания построены в основном на материалах отечественных предприятий и организаций и предусматривают использование опыта организации оплаты труда стран с развитой рыночной экономикой (США, Швеция, Германия, Италия, Франция, Япония и др.).

Исходные данные каждого задания имеют многовариантный характер (25-30 вариантов), что позволяет преподавателю выдавать каждому студенту академической группы индивидуальное задание, контролировать процесс его выпол-

нения и по окончательному результату оценивать усвоенный материал по каждой теме.

Многовариантный характер заданий, самостоятельность в их выполнении с выводами по окончательным результатам, способствует активизации мышления у студентов, вызывает у них заинтересованность воспринимать и усваивать знания, что является одним из важнейших средств повышения эффективности учебного процесса.

Практикум может использоваться как для учебных целей в процессе обучения студентов, так и в качестве методического руководства для практических работников предприятия и организаций всех форм собственности при решении вопросов организации оплаты труда.

## ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы. В последнее время в странах с развитой рыночной экономикой важное значение придается усилению роли тарифной заработной платы. В основе развития этой тенденции лежит концепция гибкого тарифа. Ее суть заключается в том, что тарифная заработная плата наряду со своей основной задачей – стимулировать повышение квалификации работников, должна стимулировать индивидуальные результаты их труда, прежде всего выработку и качество продукции.

Между отдельными элементами тарифной системы оплаты труда существует математическая зависимость, пользуясь которой можно по значениям одних элементов определить величины других, а также рассчитывать их средние показатели:

- средний тарифный коэффициент группы рабочих;
- средний тарифный коэффициент работ;
- средний тарифный разряд.

Наряду с показателями среднего квалификационного уровня работ и рабочих при разработке и анализе выполнения плана по труду на предприятиях и в организациях в некоторых случаях пользуются и средними тарифными ставками группы рабочих (работ). Все эти показатели определяются, исходя из действующей на предприятии или в организации тарифной системы оплаты труда.

**Средний тарифный коэффициент группы рабочих ( $K_c$ )** определяется на основании применяемой на предприятии или в организации тарифной сетки по формуле:

$$K_c = \frac{\sum T_k \cdot Ч_p}{\sum Ч_p}, \quad (1)$$

где  $T_k$  – тарифный коэффициент соответствующий разряду данной группы рабочих (работ), имею-

$\zeta_p$  – численность рабочих, имеющих одинаковые разряды, чел.

### Средний тарифный коэффициент работ

$$K_{с.р.} = \frac{\sum K_p \cdot T_p}{\sum T_p} \quad (2)$$

где  $K_p$  – тарифный коэффициент соответствующего разряда;  
 $T_p$  – трудоемкость работ, отнесенных к данному разряду, нормо-ч;  
 $\sum T_p$  – суммарная трудоемкость работ, нормо-ч.

**Средний тарифный разряд** определяется по формулам:

$$P_c = P_m + \frac{K_c - \zeta_m}{K_b - \zeta_m}, \quad (3)$$

$$P_c = P_b - \frac{K_b - \zeta_c}{K_b - \zeta_m}, \quad (4)$$

где  $P_m, P_b$  – тарифные разряды, соответствующие меньшему и большему из двух смежных тарифных коэффициентов сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;  
 $K_m, K_b$  – меньший и больший из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится средний тарифный коэффициент.

По среднему тарифному разряду можно определить средний тарифный коэффициент по формуле:

$$K_c = \zeta_b - K_b - \zeta_m) \cdot (P_b - P_c), \quad (5)$$

ИЛИ

$$K_c = \zeta_m + K_b - \zeta_m) \cdot (P_c - \rho_m), \quad (6)$$

**Задание 1.** По исходным данным табл. 1 определить средний тарифный коэффициент и средний тарифный разряд группы рабочих цеха. При определении среднего тарифного разряда рабочих необходимо использовать формулы 1, 3, 4. Дифференцированные тарифные коэффициенты, применяемые в некоторых видах экономической деятельности Украины представлены в прил. 1.

**Таблица 1**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Всего рабочих в цехе, чел.	В том числе по разрядам, чел.					
		I	II	III	IV	V	VI
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	132	2	40	35	25	18	12
2	152	3	54	48	27	12	8
3	229	1	86	98	30	10	4
4	224	4	40	105	40	20	15
5	305	7	48	125	78	29	18
6	300	5	50	120	89	20	16
7	243	5	68	103	44	17	6
8	197	8	41	99	37	9	3
9	217	4	49	60	72	18	14
10	96	1	21	45	17	8	4
11	207	3	48	87	49	14	6
12	215	8	35	115	35	15	7
13	285	5	41	112	89	30	8
14	205	3	37	45	80	31	9
15	161	7	20	90	24	15	5
16	165	8	25	53	36	37	6
17	175	10	27	69	35	27	7
18	172	3	21	73	53	16	6
19	308	5	40	139	81	31	12
20	125	7	20	52	30	12	4
21	184	8	22	97	32	18	7
22	183	2	18	79	47	29	8
23	191	4	19	101	29	28	10

Продолжение табл. 1

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
24	189	3	47	71	38	21	9
25	299	5	35	140	81	20	18
26	289	10	34	111	88	29	17
27	129	11	27	60	15	10	6
28	122	8	21	55	24	9	5
29	117	7	22	48	25	11	4
30	315	12	60	109	85	31	18

**Задание 2.** По исходным данным табл. 2 определить средний тарифный коэффициент работ на производственном участке.

**Таблица 2**

**Варианты исходных данных**

<b>Вариант</b>	<b>Общая трудоемкость работ, нормо-ч</b>	<b>В том числе по разрядам, нормо-ч.</b>					
		<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	1037	29	98	150	360	280	120
2	428	12	64	93	104	85	70
3	347	10	30	74	99	76	58
4	347	11	24	37	117	83	75
5	454	17	29	75	112	115	106
6	396	12	40	39	196	38	71
7	309	16	27	78	109	31	48
8	370	12	25	190	30	97	16
9	306	9	31	79	145	25	17
10	329	18	16	240	35	14	6
11	525	11	55	108	250	94	7
12	575	20	49	188	199	101	18
13	456	24	39	50	185	83	75
14	1545	21	99	579	501	281	64
15	1247	27	91	484	475	135	35
16	578	10	49	140	199	139	41
17	635	12	53	230	181	98	61



18	724	16	88	281	201	111	27
19	667	15	35	187	291	104	35
20	911	13	98	254	313	193	40
21	835	17	46	275	300	167	30
22	799	25	39	336	280	69	38
23	671	23	35	227	275	84	27
24	823	35	60	156	324	199	49
25	591	23	55	180	155	105	73
26	595	21	54	188	185	83	64
27	611	18	75	107	271	75	65
28	1615	34	185	397	751	135	113
29	1835	41	199	675	535	284	101
30	2001	55	200	643	597	375	131

**Задание 3.** По исходным данным табл. 3 определить средний тарифный коэффициент рабочих производственного участка.

**Таблица 3**

**Варианты исходных данных**

<b>Вариант</b>	<b>Средний разряд рабочих</b>	<b>Вариант</b>	<b>Средний разряд рабочих</b>	<b>Вариант</b>	<b>Средний разряд рабочих</b>
1	1,5	11	4,1	21	4,2
2	2,7	12	3,5	22	3,1
3	4,5	13	3,4	23	1,9
4	3,7	14	3,3	24	1,8
5	3,2	15	2,9	25	1,7
6	2,8	16	5,3	26	5,4
7	4,6	17	3,8	27	3,9
8	4,8	18	4,9	28	3,6
9	5,2	19	4,7	29	4,3
10	5,1	20	4,4	30	2,5

## ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Система сдельной оплаты труда

#### 2.1.1. Прямая сдельная система оплаты труда

При прямой сдельной системе оплаты труда общий размер заработной платы находится в прямой зависимости от результатов работы работника и определяется по формуле:

$$З_{сд.п.} = P_{сд} \cdot В, \quad (7)$$

или

$$З_{сд} = \sum P_{сд} \cdot В, \quad (8)$$

где  $P_{сд}$  – сдельная расценка, грн.;  
 $В$  – выработка работником годной продукции за отчетный период, грн.

По формуле (7) общая заработная плата работника определяется в том случае, когда он в течении отчетного периода изготавливал одни и те же изделия (одного наименования и одной и той же трудоемкости), по формуле (8), когда работник в отчетном периоде изготавливал различного наименования изделия с различной трудоемкостью.

Сдельная расценка ( $P_{сд}$ ) определяется по формуле:

а) при норме выработки

$$P_{сд} = \frac{T_c}{N_{выр}}, \quad (9)$$

где  $T_c$  – часовая или дневная тарифная ставка, соответствующая разряду данной работы, грн.;  
 $N_{выр}$  – норма выработки (часовая или дневная).

б) при норме времени

$$P_{\text{сд}} = \Gamma_{\text{с}} \cdot \frac{N_{\text{вр}}}{60}, \quad (10)$$

где  $N_{\text{вр}}$  – норма времени, мин.

Тариф заработной платы работника ( $T_{\text{зп}}$ ) определяется по формуле:

$$T_{\text{зп}} = \Gamma_{\text{с.р.}} \cdot \Phi_{\text{о.с.}}, \quad (11)$$

где  $T_{\text{с.р.}}$  – часовая тарифная ставка работника, грн.;  
 $\Phi_{\text{о.с.}}$  – количество часов, отработанных сельщиком в расчетном периоде.

Удельный вес тарифа в заработной плате ( $U_{\text{в.т.}}$ ) определяется по формуле:

$$U_{\text{в.т.}} = \frac{T_{\text{зп}} \cdot 100}{Z_{\text{сд}}}, \quad (12)$$

Выработка рабочего за месяц в часах ( $N_{\text{выр}}$ ) определяется по формуле:

$$N_{\text{выр}} = \frac{\sum [_{\text{вр}} \cdot B]}{60}, \quad (13)$$

Процент выполнения норм ( $\Pi_{\text{н}}$ ) определяется по формуле:

$$\Pi_{\text{н}} = \frac{N_{\text{ф}}}{N_{\text{выр}}} \cdot 100, \quad (14)$$

где  $N_{\text{ф}}$  – фактическое количество изготовленных деталей, шт.;  
 $N_{\text{выр}}$  – заданное количество деталей, шт.

**Задание 4.** По исходным данным, приведенных в табл. 4, определить сдельную заработную плату работника за месяц, удельный вес приработка и процент выполнения норм выработки. Часовые тарифные ставки рабочих с учетом размера доплат (в % к тарифной ставке) за условия труда на рабочих местах приведены в прил. 2.

**Таблица 4**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Изделие	Операция	Разряд работ	Норма времени на деталь, мин.	Количество изготовленных деталей за месяц, шт.	Разряд рабочего	Отработано часов за месяц, ч.	Условия труда
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	А Б В	слесарная	V III IV	8 5 6	320 1500 260	IV	170	нормальные
2	А Б В	слесарная	III V IV	2 7 9	3500 280 420	IV	160	тяжелые
3	А Б В	токарная	IV V III	6 4 8	300 1500 500	V	175	особо тяжелые
4	А Б В	слесарная	III IV V	2 7 9	3900 400 200	IV	165	особо вредные
5	А Б В	токарная	V III IV	8 4 12	200 3500 100	V	180	нормальные
6	А Б В	фрезерная	III V IV	9 13 15	1190 80 40	IV	160	вредные

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	А Б В	фрезерная	IV III V	12 10 8	400 400 800	V	170	нормаль- ные
8	А Б В	токарная	III V IV	3 2 6	2500 3000 60	V	175	вредные
9	А Б В	слесарная	III IV V	3 4 7	1500 500 600	IV	165	особо вредные
10	А Б В	фрезерная	V IV III	2 5 7	3200 600 107	IV	170	тяжелые
11	А Б В	сверлиль- ная	IV V III	3 6 8	2050 1050 110	V	162	нормаль- ные
12	А Б В	шлифо- вальная	III IV V	8 12 15	950 181 131	IV	169	вредные
13	А Б В	токарная	IV III V	7 3 9	435 1650 215	IV	155	нормаль- ные
14	А Б В	слесарная	III V IV	2 8 9	3300 405 295	V	170	вредные
15	А Б В	токарная	III IV V	4 7 2	2350 55 1950	IV	171	особо тя- желые
16	А Б В	шлифо- вальная	III IV V	17 13 14	2000 85 255	V	168	нормаль- ные
17	А Б В	сверлиль- ная	IV III V	3 7 5	2700 450 143	IV	155	особо вредные

Продолжение табл. 4

18	А	фрезерная	IV	11	220	V	160	нормаль- ные
	Б		V	10	205			
	В		III	25	300			
19	А	токарная	III	3	2510	IV	159	вредные
	Б		IV	7	70			
	В		V	12	299			
20	А	слесарная	III	4	1450	V	168	особо тя- желые
	Б		V	16	300			
	В		IV	3	800			
21	А	фрезерная	IV	14	400	IV	159	тяжелые
	Б		III	15	190			
	В		V	18	165			
22	А	шлифо- вальная	V	20	160	V	171	нормаль- ные
	Б		IV	15	89			
	В		III	8	1000			
23	А	токарная	IV	5	350	IV	163	особо вредные
	Б		V	4	1500			
	В		III	10	260			
24	А	фрезерная	III	11	500	V	165	нормаль- ные
	Б		V	13	120			
	В		IV	16	445			
25	А	слесарная	III	4	1450	IV	168	нормаль- ные
	Б		V	4	750			
	В		IV	8	110			
26	А	сверлиль- ная	III	7	299	V	170	особо тяжелые
	Б		IV	5	2000			
	В		V	16	190			

**Задание 5.** По исходным данным табл. 5 определить сдельную расценку на выполненную работниками работу, их сдельный приработок за месяц, величину месячного тарифного заработка и процент выполнения норм.

Таблица 5

## Варианты исходных данных

Вариант	Фонд рабочего времени		Ежедневно изготовлено деталей, шт.		Разряд работы	Разряд рабочего
	количество отработанных дней	продолжительность смены, ч	задание	фактически		
1	22	8	130	135	IV	III
2	23		120	125	IV	III
3	24		140	145	IV	III
4	25		110	120	V	IV
5	22		115	130	IV	III
6	22		135	140	V	IV
7	23		145	150	IV	III
8	24		150	160	V	IV
9	25		140	150	V	III
10	24		120	130	IV	III
11	25		136	138	III	II
12	22		143	152	V	IV
13	23		118	125	IV	III
14	21		113	124	V	IV
15	24		115	128	V	IV
16	23		85	105	IV	III
17	24		90	111	V	IV
18	21		140	159	III	II
19	25		100	115	V	IV
20	24		118	130	V	V
21	20		135	145	IV	III
22	23		131	140	V	IV
23	24		118	134	IV	III
24	21		95	105	III	II
25	22		64	75	IV	III
26	23		100	118	V	IV
27	24		98	119	V	IV
28	25		131	150	IV	III
29	23		88	98	IV	III
30	21		95	118	V	IV

## 2.1.2. Косвенно-сдельная система оплаты труда

При косвенно-сдельной системе оплаты труда размер заработной платы работника зависит от результатов труда обслуживаемых рабочих-сдельщиков.

Общий заработок при косвенно-сдельной системе определяется двумя способами:

1-й способ – когда известны плановая норма выработки деталей, установленная для каждого обслуживаемого рабочего места и количество обслуживаемых рабочих мест вспомогательным рабочим по формуле:

$$P_{\text{к.сд.}} = \frac{T_{\text{с.дн.}}}{n_{\text{об}} \cdot N_{\text{см}}}, \quad (15)$$

$$Z_{\text{в.р.}} = P_{\text{к.сд.}} \cdot V_{\text{мес}}, \quad (16)$$

- где  $P_{\text{к.сд.}}$  – косвенно-сдельная расценка вспомогательного рабочего, грн;
- $T_{\text{с.дн.}}$  – дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, грн;
- $n_{\text{об}}$  – количество обслуживаемых рабочих мест по установленным нормам;
- $N_{\text{см}}$  – плановая норма выработки, установленная для каждого обслуживаемого рабочего места;
- $Z_{\text{в.р.}}$  – заработная плата вспомогательного рабочего, грн;
- $V_{\text{мес}}$  – количество изготовленных деталей за месяц на всех обслуживаемых станках.

2-й способ – когда известны отработанное вспомогательным рабочим время и процент выполнения норм выработки обслуживаемых рабочих по формуле:

$$Z_{\text{к.сд.}} = \frac{T_{\text{с.в.р.}} \cdot Ч_{\text{отр}} \cdot П}{100}, \quad (17)$$

- где  $T_{\text{с.в.р.}}$  – часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего, грн;
- $Ч_{\text{отр}}$  – отработанное время за месяц, ч;
- $П$  – выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками, %.



**Задание 6.** По исходным данным табл.6 определить косвенную сдельную расценку и месячный заработок наладчика станков. Продолжительность рабочего дня наладчика 8 ч. Учитывая сложность труда наладчиков часовая тарифная ставка принимается по ставке рабочих-сдельщиков.

**Таблица 6**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Разряд наладчика	Норма обслуживания станков, ед.	Плановая норма выработки на один станок, шт.	Изготовление деталей за смену на всех станках, шт.	Вариант	Разряд наладчика	Норма обслуживания станков, ед.	Плановая норма выработки на один станок, шт.	Изготовление деталей за смену на всех станках, шт.
1	V	3	110	9600	16	V	7	40	10000
2	IV	2	112	5950	17	V	4	65	7500
3	VI	4	80	8900	18	VI	5	68	8900
4	V	5	70	12500	19	IV	3	73	9500
5	V	6	100	17800	20	V	4	81	10000
6	IV	8	50	11532	21	VI	5	105	11000
7	VI	3	75	5760	22	V	4	50	5850
8	V	4	55	6000	23	IV	3	55	6000
9	IV	3	65	6150	24	V	2	45	2450
10	V	5	90	13650	25	V	5	75	10000
11	V	4	85	10650	26	VI	6	85	11450
12	V	3	88	8400	27	IV	7	95	21000
13	VI	3	125	13150	28	V	3	100	10000
14	VI	5	45	7500	29	VI	4	40	5000
15	IV	6	35	6200	30	V	5	30	4500

**Задание 7.** По исходным данным табл. 7 определить размер заработка рабочего-транспортровщика деталей, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе оплаты труда.

**Таблица 7**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Разряд транспортровщика	Отработанное время за месяц, ч	Выполнение норм работы рабочими-сдельщиками, %	Вариант	Разряд транспортровщика	Отработанное время за месяц, ч	Выполнение норм работы рабочими-сдельщиками, %
1	II	168	116	16	II	171	121
2	III	165	118	17	III	161	122
3	II	166	121	18	III	165	123
4	III	170	124	19	II	166	117
5	II	155	108	20	II	165	118
6	III	159	117	21	III	164	119
7	II	157	109	22	III	169	109
8	III	158	121	23	II	155	125
9	III	144	107	24	II	156	124
10	II	170	117	25	III	154	119
11	II	164	116	26	III	157	108
12	III	162	122	27	III	158	120
13	II	160	115	28	III	169	116
14	III	161	114	29	II	170	117
15	II	170	117	30	II	168	127

**2.1.3. Сдельно-премиальная система**

При сдельно-премиальной системе работник сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные

показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования.

Общий заработок работника при сдельно-премиальной системе оплаты труда  $Z_{сд.п.}$ , при условии выполнения и перевыполнения заданий, рассчитывается по формуле:

$$Z_{сд.п.} = \frac{Z_{сд} \cdot (P_1 + I_2 \cdot P_{пл})}{100}, \quad (18)$$

где  $Z_{сд}$  – заработок по сдельным расценкам, грн.;  
 $P_1, P_2$  – процент премии за выполнения плана и за каждый процент его перевыполнения;  
 $P_{пл}$  – процент перевыполнения плана производства.

**Задача 8.** По исходным данным, приведенным в табл. 8, рассчитать месячный заработок работника по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

**Таблица 8**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Заработок по сдельным расценкам, грн.	Процент премии за выполнение плана	Процент премии за каждый процент перевыполнения плана	Процент перевыполнения плана производства	Вариант	Заработок по сдельным расценкам, грн.	Процент премии за выполнение плана	Процент премии за каждый процент перевыполнения плана	Процент перевыполнения плана производства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	см. табл.4	20	2,0	108	14	см. табл.4	16	1,6	116
2		15	1,5	112	15		20	1,5	125
3		18	1,3	114	16		20	2,0	115
4		12	1,0	118	17		22	1,0	109
5		16	2,5	120	18		18	1,5	118
6		17	2,0	107	19		15	2,0	112

Продолжение табл. 8

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	см. табл.4	14	1,4	110	20	см. табл.4	10	1,4	121
8		10	1,2	121	21		15	1,5	110
9		12	2,5	111	22		20	1,0	115
10		14	3,0	110	23		15	2,0	112
11		16	1,5	113	24		18	2,5	109
12		18	1,0	109	25		12	1,5	116
13		20	1,8	115	26		14	1,2	120

### 2.1.4. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда труд работника в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих необходимых норм – по повышенным расценкам.

Общий заработок по сдельно-прогрессивной системе рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{сд.пр}} = Z_{\text{сд}} + \frac{Z_{\text{сд}} \cdot (P_{\text{в}} - P_{\text{н}})}{P_{\text{в}}} \cdot K_{\text{у}}, \quad (19)$$

- где  $Z_{\text{сд}}$  – сдельный заработок по прямым расценкам, грн;
- $P_{\text{в}}$  – процент выполнения норм выработки;
- $P_{\text{н}}$  – исходная база для начисления прогрессивных доплат, выраженная в % выполнения норм выработки;
- $K_{\text{у}}$  – коэффициент увеличения прямой сдельной расценки, взятой по шкале прогрессивных доплат.

**Задание 9.** По исходным данным приведенным в табл. 9, определить заработную плату работника, труд которого оплачивается по сдельно- прогрессивной системе оплаты труда.

Таблица 9

## Варианты исходных данных

<b>Вариант</b>	<b>Сдельный заработок по прямым расценкам, грн</b>	<b>Процент выполнения норм выработки</b>	<b>Исходная база для начисления прогрессивных доплат, %</b>	<b>Коэффициент увеличения расценки</b>
1	510	115	101	1,5
2	515	116	102	1,6
3	520	117	103	1,7
4	525	118	102	1,8
5	530	119	103	1,9
6	535	120	102	1,10
7	540	115	105	1,11
8	545	120	108	1,12
9	550	125	110	1,13
10	555	123	111	1,14
11	560	121	112	1,15
12	565	119	105	1,16
13	570	117	104	1,17
14	575	114	105	1,18
15	580	112	103	1,19
16	585	111	105	2,0
17	590	113	103	1,9
18	895	125	106	1,8
19	600	120	104	1,7
20	605	118	108	1,6
21	610	116	100	1,5
22	600	114	105	1,4
23	635	112	103	1,3
24	590	110	100	2,0
25	585	113	103	2,1
26	580	115	105	2,2
27	575	117	106	1,5
28	570	119	105	1,8
29	565	125	116	1,4
30	560	120	105	1,7

## 2.2. Системы повременной оплаты труда

### 2.2.1. Простая повременно-премиальная система оплаты труда

При простой повременной оплате труда размер заработной платы определяется исходя из тарифной ставки рабочего и количества отработанного им времени по формулам:

почасовая

$$З_{\text{поч}} = \Gamma_{\text{ч}} \cdot n_{\text{ф.ч}}, \quad (20)$$

поденная

$$З_{\text{под}} = \Gamma_{\text{дн}} \cdot n_{\text{ф.дн}}, \quad (21)$$

где  $\Gamma_{\text{ч}}, \Gamma_{\text{дн}}$  – часовая и дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, грн;  
 $n_{\text{ф.ч}}$  – количество часов, фактически отработанных рабочим за расчетный период;  
 $n_{\text{ф.дн}}$  – фактическое число отработанных рабочим дней за расчетный период.

### 2.2.2. Повременно-премиальная система оплаты труда

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник, сверх заработка по тарифной ставке за отработанное время, дополнительно получает премию за достижение определенных качественных и количественных показателей. Заработная плата ( $З_{\text{пов.пр.}}$ ) определяется по формуле:

$$З_{\text{пов.пр}} = З_{\text{пов.}} \cdot \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right), \quad (22)$$

где  $З_{\text{пов.}}$  – заработок по тарифной ставке за отработанное время, грн.  
 $\Pi$  – суммарный процент премии.

### 2.2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированными заданиями

Характерные черты повременно-премиальной системы с нормированными заданиями состоят в том, что до каждого рабочего места, в том числе и вспомогательного, доводится конкретное сменное или месячное задание, и результаты учитываются при начислении премий за данный период.

При определении заработной платы работнику, труд которого оплачивается по повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированными заданиями, выполнение месячного нормированного задания ( $V\%$ ) определяется по формуле:

$$V\% = \frac{N_{\text{факт}}}{N_{\text{пл}}} \cdot 100, \quad (23)$$

- где  $N_{\text{факт}}$  – фактическое выполнение месячного нормированного задания (шт., комплектов, м<sup>2</sup> и т.д.);  
 $N_{\text{пл}}$  – нормированное задание на месяц (шт., комплектов, м<sup>2</sup> и т.д.).

Расчет уровня выполнения нормированных заданий производственной бригаде определяется по формуле:

$$V\% = \frac{N_{\text{факт}} \cdot T_{\text{шт}} + \Delta_{\text{ф.от}}}{T_{\text{я}} - T_{\text{пр}} + T_{\text{н.р}}} \cdot 100, \quad (24)$$

- где  $N_{\text{факт}}$  – количество фактически выработанной продукции (в шт., операциях и т.д.);  
 $T_{\text{шт}}$  – норма времени на единицу продукции, ч;  
 $\Delta_{\text{ф.от}}$  – объем работ, выполненных по отклонениям от нормированных условий (по технологии, материалу и т.д.), связанных с выпуском основной продукции, норма-ч;  
 $T_{\text{я}}$  – явочное время членов бригады, ч;  
 $T_{\text{пр}}$  – время простоя не по вине членов бригады, ч;  
 $T_{\text{н.р}}$  – время работы членов бригады, не связанное с выполнением нормированного задания (время непроизводительной работы), ч.

**Задание 10.** По исходным данным, приведенным в табл. 10, определить общий заработок рабочего, труд которого оплачивается по повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированными заданиями.

**Таблица 10**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Разряд рабочего	Отработано часов за месяц	Нормированное задание, ед	Выполнение задания, ед	Процент премий за выполнение нормированного задания	Процент премии за каждый процент перевыполнения задания
1	V	170	18	19	20,0	1
2	VI	165	15	17		2
3	IV	168	30	31		1,5
4	V	169	25	24		1,5
5	V	160	14	15		20
6	IV	165	15	16		1,0
7	VI	162	16	17		3,0
8	V	163	24	25		1,0
9	IV	164	25	27		2,0
10	III	165	35	38		1,0
11	V	158	30	31		2,0
12	VI	159	32	35		3,0
13	V	160	33	38		1,5
14	V	170	30	30		2,5
15	IV	165	20	22		1,2
16	III	168	50	55		1,5
17	VI	167	50	52		1,8
18	VI	166	52	53		2,0
19	V	145	42	40		1,2
20	IV	155	40	44		2,5
21	V	170	19	20		3,0
22	IV	171	20	22		1,8
23	IV	169	20	23		1,6
24	V	168	23	25		1,5
25	VI	165	16	18		1,0
26	V	170	18	20		2,0
27	V	170	13	15		2,5
28	V	162	23	28		2,1
29	III	164	21	23		2,0
30	IV	165	30	35		1,5



**Задание 11.** По исходным данным табл. 11 определить:

- уровень выполнения нормированного задания;
- размер доплат за выполнение нормированного задания;
- размер премий за снижение трудоемкости (для чего определить коэффициент соотношения проектной нормы и действующей);
- тарифный заработок бригады, исходя из тарифных разрядов рабочих, тарифных ставок при нормальных условиях труда (прил.4, форма 1);
- размер доплат, исходя из условий труда;
- размер доплат в зависимости от уровня выполнения нормированного задания;
- размер доплат за бригадирство;
- размер премий за освоение проектной трудоемкости;
- заработок бригады с учетом доплат и премий;
- распределить общий заработок бригады между ее членами (прил. 4, форма 2).

**Таблица 11**

**Варианты исходных данных**

<b>Вариант</b>	<b>Действующая трудоемкость сборки одного изделия, нормо-ч</b>	<b>Фактически изготовлено изделий за месяц</b>	<b>Выработано нормо-ч на работах, не связанных с выпуском основной продукции</b>	<b>Затраты рабочего времени на работы, не связанные с нормированным заданием, ч</b>	<b>Потери рабочего времени, связанные с простоем оборудования, ч</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1	1,54	950	54	24	10
2	1,65	951	53	18	11
3	1,71	852	52	20	12
4	1,80	853	51	21	8
5	1,64	852	50	22	15
6	1,55	900	49	24	14
7	1,56	884	48	18	10
8	1,58	856	47	17	11
9	1,79	858	46	20	12

Продолжение табл. 11

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
10	1,78	860	50	21	13
11	1,85	864	51	22	14
12	1,84	865	52	15	15
13	1,83	867	54	12	10
14	1,81	850	51	11	8
15	1,68	851	50	20	9
16	1,68	852	49	21	15
17	1,76	853	48	18	20
18	1,66	870	47	22	12
19	1,75	900	55	20	11
20	1,60	899	60	21	12
21	1,70	898	44	22	15
22	1,71	896	65	24	14
23	1,72	895	60	23	13
24	1,73	893	49	20	12
25	1,74	892	50	19	11
26	1,75	891	54	18	8
27	1,80	890	58	20	10
28	1,81	900	60	15	9
29	1,82	901	47	19	10
30	1,83	899	68	21	12

Шкала доплат и премий рабочим в соответствии с действующим на предприятии положением об оплате труда для рабочих данного участка приведена в прил. 3 (пункт 1-5).

Состав бригады слесарей-сборщиков и отработанное ими время следующие:

<b>ФИО</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>Количество отработанных часов</b>	<b>ФИО</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>Количество отработанных часов</b>
1. Петренко Ч.В.	III	180,0	6. Киселев О.М.	IV	180,0
2. Котляр С.И.	III	180,0	7. Сикорский Н.Н.	IV	180,0
3. Самоленко С.Т.	III	180,0	8. Петлюра С.Н.	IV	180,0
4. Кашеваров Н.И.	III	180	9. Писковский М.Н.	IV	180,0
3. Чистяков Т.К.	III	156,0	10. Недобега К.О.	V	180,0
<b>Итого</b>					1776

В бригаде за профессиональное мастерство получают доплату слесарь-сборщик Чистяков Т.К. (освоил 4 из 10 сборочных операций), слесарь-сборщик Петлюра С.Н. (освоил 7 из 10 сборочных операций) и бригадир слесарей - сборщиков Недобега К.О. (освоил 10 из 10 сборочных операций). Проектная норма на сборку изделия составляет 1,33 нормо-ч. Пример расчета месячного заработка слесарей-сборщиков механического цеха приведен в прил. 24 (лист 1-3).

### 2.3. Коллективная (бригадная) система оплаты труда

При коллективной системе оплаты труда заработная плата или часть ее начисляется бригаде в целом по единому наряду, а затем распределяется между членами бригады.

Наиболее распространенным методом на предприятиях является распределение заработной платы пропорционально отработанному времени и присвоенным тарифным разрядам. При этом используют два способа расчета.

Первый способ – с использованием тарифных коэффициентов (метод коэффициентов-часов) – применяется в бригадах, в которых работа выполняется в одинаковых условиях труда. В этом случае величина заработной платы каждого члена бригады ( $Z_i$ ) определяется по формуле:

$$Z_i = \frac{Z_b}{\sum_{i=1}^n K_i T_i} \cdot K_i \cdot T_i, \quad (25)$$

где  $Z_b$  – коллективная заработная плата бригады, грн;  
 $K_i$  – тарифный коэффициент  $i$ -го члена бригады;  
 $T_i$  – отработанное время  $i$ -м членом бригады с учетом сверхурочной работы, ч;  
 $n$  – число членов бригады, чел.

Второй способ – с использованием тарифных ставок – применяется тогда, когда члены одной бригады работают в разных условиях труда.

Заработная плата каждого члена бригады ( $Z_i$ ) определяется по формуле:

$$Z_i = \frac{Z_T}{\sum_{i=1}^n T_i} \cdot Z_{T_i}, \quad (26)$$

так как  $Z_{T_i} = C_i \cdot T_i$ , тогда

$$Z_i = \frac{Z_T}{\sum_{i=1}^n C_i \cdot T_i} \cdot C_i \cdot T_i, \quad (27)$$

где  $Z_T$  – тарифный заработок за отработанное время, грн;  
 $C_i$  – часовая тарифная ставка присвоенного разряда  $i$ -го члена бригады, грн.

На практике широко используется метод распределения коллективного заработка пропорционально тарифному заработку за отработанное время и коэффициенту трудового участия (КТУ) каждого рабочего:

$$Z_i = \frac{Z_k}{\sum_{i=1}^n C_i \cdot T_i \cdot \text{КТУ}} \cdot C_i \cdot T_i \cdot \text{КТУ}, \quad (28)$$

где  $Z_k$  – распределяемая часть коллективного заработка с помощью КТУ, грн.

Общая формула для определения заработной платы каждому члену бригады с учетом заработной платы бригады, распределяемой пропорциональной присвоенному разряду, отработанному времени и КТУ, имеет следующий вид:

$$Z_i = Z_{T_i} + \frac{Z_k}{\sum_{i=1}^n C_i \cdot T_i \cdot \text{КТУ}} \cdot Z_{T_i} \cdot \text{КТУ}, \quad (29)$$

С помощью КТУ может распределяться премия, приработок, премия и приработок, весь заработок.

**Задание 12.** По исходным данным табл. 12, 13, 14 определить заработную плату каждого рабочего бригады, состоящей из 5 рабочих. Распределение бригадного заработка между рабочими произвести двумя методами: по отработанным коэффициентио-часам и с использованием тарифных ставок (тарифной заработной платы). Для выполнения задачи необходимо произвести расчет и заполнить формы 3, 4, 5 (см. прил. 5).

Пример распределения бригадного заработка и премии двумя методами приведен в прил. 24 (лист 1-3).

**Таблица 12**

**Состав бригады**

<b>Вариант</b>	<b>Состав бригады (табельные номера рабочих)</b>	<b>Вариант</b>	<b>Состав бригады (табельные номера рабочих)</b>
1	201, 202, 203, 225, 226	16	216, 217, 218, 202, 203
2	202, 203, 204, 226, 227	17	217, 218, 219, 203, 204
3	203, 204, 205, 227, 228	18	218, 219, 220, 204, 205
4	204, 205, 206, 228, 229	19	219, 220, 221, 205, 206
5	205, 206, 207, 229, 230	20	220, 221, 222, 206, 207
6	206, 207, 208, 229, 228	21	221, 222, 223, 207, 208
7	207, 208, 209, 227, 226	22	222, 223, 224, 208, 209
8	208, 209, 210, 225, 224	23	223, 224, 225, 209, 210
9	209, 210, 211, 224, 223	24	224, 225, 226, 210, 211
10	210, 211, 212, 223, 222	25	225, 226, 227, 211, 212
11	211, 212, 213, 221, 220	26	201, 202, 228, 212, 213
12	212, 213, 214, 220, 219	27	202, 203, 229, 213, 214
13	213, 214, 215, 219, 218	28	203, 204, 230, 214, 215
14	214, 215, 216, 218, 217	29	204, 205, 220, 215, 216
15	215, 216, 217, 201, 202	30	205, 206, 221, 217, 218

**Таблица 13****Заработная плата и премия бригады**

<b>Вариант</b>	<b>Сдельная заработная плата за месяц, грн</b>	<b>Премия бригады за месяц, грн</b>	<b>Вариант</b>	<b>Сдельная заработная плата бригады за месяц, грн</b>	<b>Премия бригады за месяц, грн</b>
1	2910	754	16	2990	890
2	2915	756	17	2995	800
3	2920	758	18	2900	884
4	2926	760	19	2805	780
5	2932	860	20	2810	891
6	2978	864	21	2918	705
7	2944	866	22	2820	810
8	2945	868	23	2790	795
9	2950	870	24	2830	801
10	2955	772	25	2835	898
11	2960	874	26	2840	799
12	2965	876	27	2845	781
13	2870	878	28	2850	785
14	2875	768	29	2855	810
15	2880	882	30	2860	715

**Таблица 14****Коэффициент трудового участия членов бригады**

<b>Табель- ный номер</b>	<b>Отработанное время, ч</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>КТУ</b>	<b>Табель- ный номер</b>	<b>Отработанное время, ч</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>КТУ</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
201	173	5	1,3	216	158	5	0,8
202	172	3	1,1	217	157	4	0,9
203	171	3	1,0	218	156	4	1,1
204	170	3	1,5	219	155	3	1,2
205	169	4	1,6	220	154	3	1,3
206	168	4	1,0	221	153	3	1,4
207	167	3	1,2	222	152	2	1,5
208	166	3	1,3	223	151	3	1,0

1	2	3	4	5	6	7	8
209	165	2	1,2	224	150	3	0,9
210	164	2	1,1	225	151	4	0,8
211	163	3	1,0	226	152	4	0,7
212	162	3	0,9	227	153	5	0,6
213	161	4	0,8	228	154	5	0,5
214	160	4	0,6	229	155	4	1,3
215	159	5	0,7	230	170	4	1,5

Коллективной бригадной системой оплаты труда могут быть охвачены также руководители (менеджеры, специалисты и служащие). В этом случае им устанавливается нормативная сдельно-премиальная система оплаты труда по конечной продукции (товарная продукция). В качестве основного элемента такой системы оплаты труда используется норматив заработной платы на 1000 грн. товарной продукции  $H_{з.п.}$ , который расписывается по формуле:

$$Z_{з.п.} = \frac{\sum_{i=1}^n Q_{год(мес)}}{ТП_{год(мес)}} \cdot 1000, \quad (30)$$

где  $Q_{год(мес)}$  – годовой (месячный) оклад каждого руководителя, специалиста, служащего, грн;  
 $ТП_{год(мес)}$  – годовой (месячный) плановый объем товарной продукции, грн;  
 $n$  – численность руководителей, специалистов, служащих, входящих в бригаду, чел.

Начисление заработной платы бригаде руководителей, специалистов, служащих ( $ФОТ_б$ ) осуществляется по конечным результатам работы подразделения (предприятия) за месяц по формуле:

$$ФОТ_б = ПП_{мес} \cdot H_{з.п.} \cdot K_n, \quad (31)$$

где  $ПП_{мес}$  – месячный фактический объем товарной продукции, грн;  
 $K_n$  – коэффициент, учитывающий выполнение номенклатурного плана.

**Задание 13.** По исходным данным табл. 15 определить заработанную плату каждого члена бригады управления цехом, состоящего из начальника цеха, зам. начальника по подготовке производства и зам. начальника цеха по производству. Должностной оклад начальника цеха составляет — 10000 грн., зам. начальника по подготовке производства — 850 грн., а зам. начальника по производству — 840 грн.

В период болезни (отсутствия) зам. начальника цеха по производству его функции выполняют начальник цеха и зам. начальник цеха по подготовке производства с доплатой за выполнение дополнительного объема работ (по 50% каждому). Распределение фонда оплаты труда (ФОТ), исходя из должностного оклада, отработанного времени и КЭТ каждого члена бригады производить по форме 6 (прил. 6, форма 6).

**Таблица 15**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Годовой плановый объем товарной продукции, тыс, грн	Месячный фактический объем товарной продукции, тыс, грн	Коэффициент выполнения номенклатурного плана	Фактически отработанное время, ч			КЭТ		
				Начальник цеха	Зам. начальника по подготовке производства	Зам. начальника по производству	Начальник цеха	Зам. начальника по подготовке производства	Зам. начальника по производству
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3000,5	265,4	1,0	176	150	176	1,5	0,9	1,1
2	3010,0	266,0	0,9	176	151	176	1,4	1,0	0,9
3	3015,0	268,0	1,1	176	149	176	1,3	1,1	0,8
4	3016,0	267,0	1,0	176	152	176	1,2	1,0	1,0
5	3017,0	269,0	1,0	176	149	176	1,4	1,0	1,1
6	3018,0	270,0	0,9	176	148	176	1,3	1,0	0,9
7	3019,0	272,0	1,0	176	147	176	1,1	1,2	1,3
8	3020,0	273,0	1,0	176	152	176	1,3	1,1	1,0
9	3021,0	275,0	1,0	176	150	176	1,5	1,0	1,0
10	3022,0	276,0	1,0	176	151	176	1,4	1,1	1,1
11	3023,0	277,0	1,0	176	149	176	1,3	1,0	0,9
12	3024,0	278,0	1,0	176	148	176	1,2	0,9	1,2
13	3025,0	279,0	0,9	176	147	176	1,1	1,0	1,3
14	3026,0	280,0	1,0	176	146	176	0,9	1,0	1,4



Продолжение табл. 15

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	3027,0	282,0	1,0	176	145	176	1,0	1,1	1,2
16	3028,0	284,0	0,8	176	144	176	1,5	1,2	1,0
17	3029,0	286,0	1,0	176	143	176	1,4	1,0	0,9
18	3030,0	288,0	1,0	176	142	176	1,0	0,9	0,9
19	3031,0	290,0	1,0	176	141	176	1,3	0,8	1,5
20	3032,0	292,0	0,9	176	140	176	1,2	1,2	1,3
21	3033,0	294,0	1,0	176	139	176	1,1	1,0	1,2
22	3034,0	296,0	1,0	176	138	176	1,5	1,0	1,0
23	3035,0	298,0	1,0	176	137	176	1,1	1,1	1,0
24	3036,0	300,0	0,9	176	136	176	1,4	1,0	1,1
25	3037,0	302,0	0,8	176	135	176	1,3	1,0	1,2
26	3038,0	304,0	1,0	176	134	176	1,2	1,1	0,9
27	3039,0	306,0	1,0	176	133	176	1,0	1,3	1,0
28	3040,0	308,0	1,0	176	132	176	0,9	1,0	1,2
29	3041,0	310,0	1,0	176	131	176	1,3	0,9	1,1
30	3042,0	312,0	0,9	176	130	176	1,2	0,9	1,0

В случае, когда в бригаду, кроме рабочих сдельщиков, входят рабочие – повременщики, руководители и специалисты, комплексная сдельная расценка ( $P_k$ ) определяется по формуле:

$$P_k = P_{сд} + \frac{\sum_{i=1}^n C_i + \sum_{i=1}^m Q_i}{N_{выр.пл}}, \quad (32)$$

где  $P_{сд}$  – сдельная расценка на единицу продукции, грн;  
 $C_i$  – месячная тарифная ставка  $i$ -го рабочего-повременщика, грн;  
 $Q$  – месячный оклад руководителя или специалиста бригады, грн;  
 $n$  – число рабочих-повременщиков в бригаде, чел;  
 $m$  – число руководителей и специалистов в бригаде, чел;  
 $N_{выр.пл}$  – плановая норма выработки.

На основе установленной комплексной сдельной расценки ( $P_k$ ) бригаде начисляется заработная плата в целом:

$$Z_k = P_k \cdot N_{выр.ф}, \quad (33)$$

где  $N_{выр.ф}$  – фактическая выработка бригады за расчетный период.

**Задание 14.** По исходным данным табл. 16 определить месячную заработную плату комплексной бригады рабочих-сдельщиков.

**Таблица 16**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Сдельная расценка, грн	Наличие руководителей и специалистов в бригаде				Наличие рабочих повременщиков в бригаде				Плановая норма выработки, шт	Фактическая выработка за месяц, шт
		Мастера		Технологи		Наладчики		Транспортровщики			
		Количество	Месячный оклад, грн	Количество	Месячный оклад, грн	Количество	Тарифная ставка, грн	Количество	Тарифная ставка, грн		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5,0	2	750	1	630	4	620	2	560	1000	1009
2	5,1	1	750	2	625	3	615	3	565	1010	1015
3	5,2	2	750	1	620	2	616	2	555	1020	1025
4	5,3	1	735	2	615	4	618	4	545	1030	1040
5	5,4	2	740	1	620	2	625	3	540	1015	1018
6	5,5	1	730	2	630	3	623	2	542	1025	1029
7	5,6	2	745	1	630	3	621	4	544	1009	1015
8	5,7	1	735	2	620	2	619	2	546	1030	1040
9	5,8	2	730	1	615	2	618	3	548	1040	1055
10	5,9	1	750	2	630	3	625	4	550	1050	1065
11	6,0	2	750	1	610	3	630	4	538	1060	1069
12	4,1	3	740	2	615	4	605	2	535	1055	1070
13	4,2	1	745	1	620	2	610	2	570	1045	1060
14	4,3	2	735	2	625	3	615	3	575	1035	1050
15	4,4	1	750	1	630	4	620	3	565	1065	1080
16	4,5	2	752	1	621	4	621	2	551	1008	1010
17	4,6	1	753	2	622	3	623	3	552	1009	1015
18	4,7	2	754	1	623	3	625	3	553	1010	1016
19	4,8	1	755	2	624	3	626	3	554	1011	1020
20	4,9	3	756	2	625	4	627	3	555	1012	1022
21	5,0	1	757	2	626	4	628	3	556	1013	1025

Продолжение табл. 16

22	6,0	2	758	1	627	2	629	2	557	1014	1026
23	5,9	2	759	2	628	3	630	2	558	1015	1025
24	5,8	3	730	2	629	3	615	2	560	1016	1026
25	5,7	3	731	1	630	4	616	2	540	1017	1027
26	5,6	2	732	2	631	3	618	3	541	1035	1039
27	5,5	3	733	1	618	2	620	4	542	1036	1040
28	5,4	2	734	2	619	3	620	4	543	1037	1041
29	5,3	3	735	1	620	2	615	3	544	1038	1042
30	5,2	2	736	2	624	3	620	2	545	1040	1043

## 2.4. Оплата труда в условиях коллективного и арендного подряда

При коллективном подряде весь заработок подразделений цеха сохраняется за ним независимо от численности работающих. Доля (пай) каждого подразделения в общей заработной плате цеха ( $K_{cy}$ ) вычисляется по следующей формуле:

$$K_{cy} = \zeta_{рт} \cdot K_{ут}, \quad (34)$$

- где  $K_{cy}$  – доля (пай) подразделения в заработке цеха;  
 $K_{рт}$  – коэффициент редукиции труда (потенциальный вклад подразделения в совокупный заработок цеха);  
 $K_{ут}$  – коэффициент участия в труде или реальный вклад подразделения в совокупный заработок цеха.

Коэффициент редукиций труда ( $K_T$ ) вычисляется:

$$K_{рт} = \zeta_{зч}^k \cdot K_{зз}^k, \quad (35)$$

- где  $K_{зч}^k$  – скорректированный коэффициент значимости подразделения внутри цеха по численности;  
 $K_{зз}^k$  – скорректированный коэффициент значимости подразделения цеха по средней заработной плате.

$K_{3ч}^K$  определяется по формуле:

$$K_{3ч}^K = \zeta_{3ч} \cdot K_{нч}, \quad (36)$$

где  $K_{3ч}$  – не скорректированный (фактический) коэффициент значимости по численности;  
 $K_{нч}$  – коэффициент напряженности численности цеха, служащий для корректировки  $K_{3ч}$ .

$K_{3ч}$  рассчитывается по формуле:

$$K_{3ч} = \frac{\mathcal{C}_{\phi_i}}{\mathcal{C}_{\phi_n}}, \quad (37)$$

где  $\mathcal{C}_{\phi_i}$  – фактическая численность данного подразделения, чел;  
 $\mathcal{C}_{\phi_n}$  – численность того подразделения, где численность работников наименьшая, чел.

Коэффициент напряженности численности цеха ( $K_{нч}$ ), служащий для корректировки  $K_{3ч}$ , рассчитывается по формуле:

$$K_{нч} = \frac{\mathcal{C}_{н(пл)}}{\mathcal{C}_{\phi}}, \quad (38)$$

где  $\mathcal{C}_{н(пл)}$  – нормативная (иногда плановая) численность подразделения, чел;  
 $\mathcal{C}_{\phi}$  – фактическая численность подразделения, чел.

Скорректированный коэффициент значимости подразделения внутри цеха по средней заработной плате  $K_{3з}^K$  определяется по формуле:

$$K_{3з}^K = \zeta_{3з} \cdot K_{кз}, \quad (39)$$

где  $K_{3з}$  – коэффициент значимости подразделения по фактически средней заработной плате ее ра-

ботников;

$K_{кз}$  – коэффициент корректировки средней заработной платы.

Коэффициент значимости по средней заработной плате определяется по формуле (редукция приводится к единице):

$$K_{зз} = \frac{З_{ср}}{З_{наим}}, \quad (40)$$

где  $З_{ср}$  – средняя заработная плата одного работника данного подразделения, грн;

$З_{наим}$  – наименьшая величина средней заработной платы в соответствующем подразделении, грн.

Цена одного балла (доли) ( $Ц_{б}$ ) определяется по формуле:

$$Ц_{б} = \frac{З_{цех}}{\sum_{i=1}^n K_{cy}}, \quad (41)$$

где  $З_{цех}$  – заработок всех подразделений цеха за месяц, грн;

$\sum_{i=1}^n K_{cy}$  – сумма долей (паев) подразделений цеха;

$n$  – количество подразделений в цехе.

**Задание 15.** По исходным данным табл. 17, определить долю каждого подразделения цеха, цену одного балла (доли) и распределить (прил. 7, форма 8) заработную плату цеха между его подразделениями с учетом доли каждого подразделения. Промежуточные расчеты по определению цены одного балла произвести по форме (прил. 7, форма 7). Цех состоит из следующих подразделений: участок №1(1), участок №2 (2), техническое бюро (3), служба механики (4), прочие (5).

Таблица 17

## Варианты исходных данных

Вариант	Номер подразделения	Фактическая численность, чел	Нормативная численность, чел	Средняя заработная плата одного рабочего, грн	Коэффициент участия в труде (КУТ)	Заработная плата всех подразделений цеха, грн	Корректировка значимости по средней заработной плате (увеличение коэффициента средней заработной платы), %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	180	185	700,0	1,5	291130	-
	2	140	123	730,0	0,9		-
	3	18	19	710,0	1,2		30,0
	4	45	50	610,0	1,35		25,0
	5	40	35	580,0	1,0		30,0
2	1	181	185	701,0	1,4	295388	-
	2	141	123	731,0	1,0		-
	3	19	20	711,0	0,9		25,0
	4	46	50	611,0	1,1		26,0
	5	41	34	581,0	1,3		28,0
3	1	182	186	702,0	1,3	299156	-
	2	142	124	732,0	1,2		-
	3	20	20	712,0	0,8		28,0
	4	47	51	612,0	1,0		25,0
	5	42	36	582,0	1,4		31,0
4	1	183	185	703,0	1,5	302964	-
	2	143	125	733,0	1,0		-
	3	21	22	713,0	0,9		27,0
	4	48	54	613,0	1,2		20,0
	5	43	37	583,0	1,1		35,0
5	1	184	186	704,0	1,0	306744	-
	2	144	126	734,0	1,5		-
	3	22	25	715,0	1,2		31,0
	4	49	55	614,0	0,9		21,0
	5	44	39	584,0	1,1		32,0
6	1	185	187	705,0	1,1	304553	-
	2	145	127	735,0	1,3		-
	3	23	26	716,0	1,0		20,0
	4	40	45	619,0	1,5		25,0
	5	45	38	585,0	0,9		30,0

Продолжение табл. 17

1	2	3	4	5	6	7	8
7	1	186	188	706,0	1,5	307932	-
	2	146	128	736,0	1,2		-
	3	24	27	717,0	1,0		30,0
	4	41	46	616,0	0,9		30,0
	5	46	39	586,0	1,3		30,0
8	1	187	189	707,0	1,4	310690	-
	2	147	130	737,0	1,0		-
	3	25	28	717,0	1,5		19,0
	4	41	45	615,0	1,1		25,0
	5	46	40	587,0	0,9		30,0
9	1	179	184	699,0	0,9	287882	-
	2	139	122	729,0	1,5		-
	3	17	18	709,0	1,1		35,0
	4	44	49	609,0	1,0		25,0
	5	39	34	579,0	1,2		20,0
10	1	178	183	698,0	1,2	284144	-
	2	138	121	728,0	0,9		-
	3	16	17	708,0	1,5		30,0
	4	43	45	608,0	1,3		50,0
	5	38	32	578,0	1,1		20,0
11	1	177	182	697,0	1,1	279457	-
	2	137	120	720,0	1,0		-
	3	15	18	707,0	1,5		25,0
	4	42	44	607,0	0,9		25,0
	5	37	33	577,0	1,2		30,0
12	1	176	181	696,0	1,2	278205	-
	2	136	119	726,0	1,5		-
	3	17	19	706,0	1,0		50,0
	4	41	45	606,0	1,3		30,0
	5	35	30	575,0	0,9		25,0
13	1	175	180	695,0	0,9	275201	-
	2	135	118	725,0	1,0		-
	3	17	20	705,0	1,5		30,0
	4	40	44	605,0	1,1		30,0
	5	34	30	574,0	1,3		30,0
14	1	174	180	707,0	1,5	275593	-
	2	134	117	737,0	1,0		-
	3	16	19	705,0	0,9		35,0
	4	39	42	605,0	1,2		15,0
	5	33	30	574,0	1,3		25,0

Продолжение табл. 17

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
15	1	173	179	694,0	1,3	269610	-
	2	133	118	724,0	1,2		-
	3	17	20	704,0	0,9		25,0
	4	38	41	604,0	1,0		15,0
	5	32	29	573,0	1,5		35,0
16	1	172	178	693,0	1,4	267329	-
	2	132	119	723,0	1,0		-
	3	18	21	703,0	1,2		25,0
	4	37	40	603,0	1,1		25,0
	5	31	28	572,0	1,0		25,0
17	1	171	177	692,0	1,5	253390	-
	2	131	118	722,0	1,4		-
	3	17	17	702,0	1,0		40,0
	4	36	41	602,0	0,9		25,0
	5	30	27	571,0	1,3		30,0
18	1	170	175	691,0	0,9	261121	-
	2	130	117	721,0	1,5		-
	3	16	18	701,0	1,4		25,0
	4	35	40	601,0	1,0		40,0
	5	31	29	570,0	1,3		30,0
19	1	169	175	690,0	1,3	250291	-
	2	129	115	720,0	1,0		-
	3	15	17	700,0	1,4		30,0
	4	23	41	600,0	1,0		30,0
	5	29	29	569,0	1,2		20,0
20	1	168	174	689,0	1,0	254722	-
	2	128	114	725,0	1,5		-
	3	15	118	705,0	1,1		35,0
	4	33	40	595,0	1,0		40,0
	5	28	25	570,0	1,1		20,0
21	1	167	173	689,0	1,4	251728	-
	2	127	113	720,0	1,5		-
	3	15	17	700,0	1,0		30,0
	4	32	39	600,0	0,9		30,0
	5	27	24	575,0	1,3		25,0
22	1	166	172	690,0	1,3	253195	-
	2	127	114	720,0	1,5		-
	3	14	17	700,0	0,9		25,0
	4	35	40	605,0	1,0		25,0
	5	28	25	580,0	1,2		30,0



Продолжение табл. 17

1	2	3	4	5	6	7	8
23	1	165	171	685,0	1,0	248880	-
	2	126	115	715,0	1,5		-
	3	13	17	710,0	1,0		40,0
	4	34	37	610,0	0,9		25,0
	5	27	24	585,0	1,2		30,0
24	1	164	170	700,0	1,5	250760	-
	2	125	114	735,0	1,2		-
	3	12	15	715,0	1,1		35,0
	4	33	40	615,0	1,0		20,0
	5	26	22	585,0	1,0		25,0
25	1	163	170	705,0	0,9	248925	-
	2	124	113	730,0	1,5		-
	3	13	17	710,0	1,2		25,0
	4	30	37	620,0	1,1		25,0
	5	27	22	580,0	1,3		25,0
26	1	162	169	710,0	1,5	252120	-
	2	125	115	725,0	0,9		-
	3	14	18	700,0	1,3		30,0
	4	32	40	625,0	1,0		30,0
	5	29	23	575,0	1,0		30,0
27	1	161	170	700,0	1,0	246865	-
	2	124	112	730,0	1,5		-
	3	15	15	695,0	1,2		25,0
	4	31	35	620,0	1,1		30,0
	5	30	24	580,0	1,0		25,0

## 2.5. Контрактная система найма и оплаты труда

Контрактная система найма и оплаты труда относится к перспективным рыночным системам, которая по мере вхождения предприятий и организаций Украины в рынок должна охватывать все большее количество работников предприятий и организаций от первых руководителей до высококвалифи-

цированных специалистов и рабочих. Суть контрактной системы оплаты и найма труда заключается в том, что нанимаемый работник (контрактант) в течение всего срока действия контракта обязуется внести конкретный вклад в производственно-хозяйственную деятельность предприятия, выполняя при этом ряд условий (показателей), предусмотренных в контракте по согласованию сторон. Содержание и число показателей контракта, которые формируют оплату труда контрактанта, зависит от задач, которые ставятся перед конкретными руководителями и специалистами в производственно-коммерческой деятельности предприятия или организации.

Так, например, размер заработной платы зам. директора предприятия по коммерческим вопросам может быть установлен в зависимости от следующих показателей:

$$ЗП = O_б \cdot K_{д.о} \cdot K_{р.п} + П_{ф} \cdot K_{расч.п}, \quad (42)$$

- где  $O_б$  – базовый должностной оклад, размер которого пересматривается один раз в год в соответствии с коллективным договором, грн;
- $K_{д.о}$  – коэффициент снижения (увеличения) уровня договорных обязательств;
- $K_{р.п}$  – коэффициент роста (снижения) объема продукции;
- $П_{ф}$  – фактическая прибыль текущего года, грн;
- $K_{расч.п}$  – коэффициент отчисления от расчетной прибыли.

**Задание 16.** По исходным данным табл.18 определить месячную заработную плату зам. директора предприятия по коммерческим вопросам, работающего по контракту. Показатели и условия начисления заработной платы представлены в прил. 8.

**Таблица 18**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Базовый должностной оклад, грн	Выполнение плана по договорным поставкам, %	Выполнение плана по объему продукции, %	Прибыль, грн	
				плановая	фактическая
1	2	3	4	5	6
1	1500,0	96,0	100,5	280000,0	285500,0

Продолжение табл. 18

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
2	1520,0	98,0	99,0	280500,0	270000,0
3	1510,0	100,0	103,0	285000,0	286000,0
4	1530,0	100,0	101,0	284000,0	286000,0
5	1540,0	95,0	100,0	283000,0	265000,0
6	1550,0	97,0	102,0	282000,0	290000,0
7	1560,0	99,0	101,5	286000,0	288000,0
8	1570,0	97,0	100,3	287000,0	287000,0
9	1580,0	100,0	104,2	287500,0	280000,0
10	1590,0	101,5	103,2	288000,0	289500,0
11	1600,0	102,3	100,8	289000,0	299000,0
12	1610,0	100,5	100,9	290000,0	300000,0
13	1620,0	97,5	100,5	291000,0	220000,0
14	1630,0	105,5	101,7	291500,0	305000,0
15	1640,0	104,5	97,5	292000,0	315000,0
16	1650,0	99,0	100,7	293000,0	295000,0
17	1525,0	98,0	100,8	293500,0	285000,0
18	1535,0	104,0	100,3	294000,0	298600,0
19	1545,0	103,0	98,3	281000,0	289000,0
20	1555,0	102,7	102,2	281500,0	280000,0
21	1565,0	103,3	95,5	282500,0	289900,0
22	1575,0	102,4	104,2	283500,0	315000,0
23	1585,0	103,2	98,0	285900,0	287000,0
24	1595,0	101,7	100,7	286500,0	287000,0
25	1605,0	101,8	102,1	291300,0	270500,0

## **2.6. Бестарифная система оплаты труда**

Бестарифная система оплаты труда в условиях развивающихся рыночных отношений в Украине является одной из наиболее перспективных моделей оплаты труда. В ее основу положено долевое распределение средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев.

Основным параметром бестарифной системы оплаты труда является квалификационный уровень ( $K_{yi}$ ), который характеризует фактическую продуктивность работника. Формула для расчета коэффициента квалификационного уровня выглядит следующим образом:

$$K_{yi} = \frac{ЗП_{срi}}{ЗП_{min}}, \quad (43)$$

где  $ЗП_{срi}$  – средняя заработная плата  $i$ -го работника за достаточно длительный период (6 месяцев, 1 год и т.д.), предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда, грн;  
 $ЗП_{min}$  – средняя зарплата работника с самым низким уровнем оплаты труда, грн.

При бестарифной системе оплаты труда заработная плата работника представляет собой его долю в фонде оплаты труда подразделения. Она зависит от: квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ) и отработанного времени.

Количество баллов, заработанных каждым работником подразделения  $B_{pi}$ , определяется по формуле:

$$B_{pi} = \zeta_{yi} \cdot T_{ri} \cdot КТУ_i, \quad (44)$$

где  $K_{yi}$  – квалификационный уровень  $i$ -го работника;  
 $T_{ri}$  – количество отработанных  $i$ -м работником часов.

Фактическая заработная плата  $ЗП$  определяется по формуле:

$$ЗП = \zeta_{pi} \cdot B_{ст}, \quad (45)$$

где  $B_{pi}$  – стоимость одного балла, которая определяется по формуле:

$$B_{ст} = \frac{ФОТ_{подр}}{\sum_{n=1}^n B_{подр}}, \quad (46)$$

где  $ФОТ_{подр}$  – фонд оплаты труда подразделения, грн;  
 $\sum_{n=1}^n B_{подр}$  – сумма баллов подразделения.

**Задание 17.** По данным приведенным в табл. 19, составить таблицу квалификационных уровней (коэффициентов) работников производственного участка №2 (форма 9, прил.9).

**Таблица 19**

**Заработная плата работников производственного участка № 2 за 2005 г.**

Табельный номер	Должность, профессия	Разряд	Годовая заработная плата, грн	Табельный номер	Должность, профессия	Разряд	Годовая заработная плата, грн
1	2	3	4	5	6	7	8
101	Нач.участка	-	9850,0	111	Шлифовщик	V	6650,0
102	Ст.мастер	-	9560,0	112	Токарь	IV	6475,0
103	Мастер	-	8840,0	113	Правильщик	III	6095,0
104	Мастер	-	8850,0	114	Шлифовщик	IV	6500,0
105	Мастер	-	8900,0	115	Шлифовщик	V	6725,0
106	Мастер	-	8820,0	116	Фрезеровщик	III	6150,0
107	Фрезеровщик	V	6500,0	117	Шлифовщик	V	6725,0
108	Шлифовщик	IV	6450,0	118	Оператор ТВЧ	V	6895,0
109	Сверловщик	II	6010,0	119	Токарь	III	6300,0
110	Балансировщик	VI	6250,0	120	Шлифовщик	IV	6675,0

Продолжение табл. 19

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
121	Токарь	IV	6555,0	148	Токарь	IV	6537,0
122	Шлифовщик	III	6325,0	149	Токарь	III	6315,0
123	Шлифовщик	IV	6610,0	150	Токарь	III	6411,0
124	Токарь	V	6825,0	151	Фрезеров- щик	III	6155,0
125	Шлифовщик	III	6124,0	152	Фрезеров- щик	IV	6511,0
126	Шлифовщик	V	6750,0	153	Правильщик	III	6111,0
127	Шлифовщик	IV	6395,0	154	Шлифовщик	V	6935,0
128	Токарь	IV	6475,0	155	Балансиров- щик	VI	6625,0
129	Балансиров- щик	V	6815,0	156	Токарь	IV	6615,0
130	Токарь	IV	6405,0	157	Токарь	III	6215,0
131	Слесарь	III	6155,0	158	Шлифовщик	IV	6555,0
132	Шлифовщик	IV	6550,0	159	Шлифовщик	V	6795,0
133	Сверловщик	III	6168,0	160	Шлифовщик	III	6199,0
134	Сверловщик	IV	6450,0	161	Шлифовщик	IV	6605,0
135	Балансиров- щик	V	6750,0	162	Фрезеров- щик	III	6050,0
136	Сверловщик	II	5899,0	163	Шлифовщик	IV	6755,0
137	Токарь	III	6111,0	164	Шлифовщик	IV	6815,0
138	Токарь	IV	6545,0	165	Токарь	IV	6695,0
139	Шлифовщик	V	6810,0	166	Сверловщик	III	6111,0
140	Шлифовщик	III	6155,0	167	Сверловщик	III	6195,0
141	Фрезеровщик	III	6215,0	168	Правильщик	III	6150,0
142	Фрезеровщик	V	6875,0	169	Шлифовщик	IV	6625,0
143	Шлифовщик	IV	6711,0	170	Оператор ТВЧ	V	6890,0
144	Сверловщик	III	6699,0	171	Наладчик	VII	6640,0
145	Шлифовщик	IV	6625,0	172	Подсобный рабочий	II	5015,0
146	Слесарь	V	7010,0	173	Наладчик	VI	6545,0
147	Правильщик	III	6315,0	174	Наладчик	VI	6550,0

Продолжение табл. 19

1	2	3	4	5	6	7	8
175	Наладчик	VII	7705,0	184	Наладчик	V	7325,0
176	Наладчик	V	7250,0	185	Наладчик	V	7325,0
177	Наладчик	V	7215,0	186	Наладчик	VIII	7825,0
178	Наладчик	VIII	7850,0	187	Наладчик	VII	7710,0
179	Наладчик	VII	7715,0	188	Наладчик	VI	7650,0
180	Наладчик	VI	7545,0	189	Подсобный рабочий	II	5125,0
181	Наладчик	VI	7545,0	190	Подсобный рабочий	II	5118,0
182	Наладчик	VIII	7915,0				
183	Наладчик	VI	7610,0				

**Задание 18.** Используя данные формы 9 (прил. 9) (значения квалификационных уровней) и данные об отработанном времени, коэффициенте трудового участия (КТУ) работников производственного участка №2 за март месяц 2005 г. (табл. 20) и их фактическом фонде оплаты труда за тот же месяц (табл. 21) рассчитать заработную плату каждого работника участка (форма 10, прил. 10).

**Таблица 20**

**Количество отработанного времени и коэффициент трудового участия рабочих производственного участка №2 за март месяц 2005 г.**

Табельный номер	Отработано, чел.-ч	КТУ	Табельный номер	Отработано, чел.-ч	КТУ	Табельный номер	Отработано, чел.-ч	КТУ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
101	175	1,0	131	175	1,0	161	175	1,0
102	175	1,0	132	175	1,1	162	120	0,8
103	175	1,0	133	136	0,8	163	175	1,0
104	175	1,0	134	96	0,7	164	175	1,0

Продолжение табл. 20

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
105	175	1,0	135	175	1,0	165	136	0,8
106	168	1,0	136	167	1,0	166	171	1,0
107	167	1,0	137	136	0,8	167	167	0,9
108	175	1,0	138	175	1,0	168	103	0,6
109	176	1,0	139	175	1,0	169	175	1,1
110	139	0,9	140	136	0,8	170	175	1,0
111	175	1,1	141	88	0,7	171	175	1,0
112	175	1,02	142	151	0,8	172	120	0,8
113	120	0,8	143	175	1,0	173	136	0,8
114	175	1,2	144	139	0,8	174	175	1,0
115	180	0,7	145	175	1,2	175	175	1,0
116	136	0,9	146	175	1,02	176	175	1,0
117	175	1,0	147	120	0,7	177	175	1,0
118	159	0,9	148	175	1,0	178	175	0,9
119	175	1,0	149	151	0,8	179	175	0,9
120	159	0,9	150	175	1,0	180	139	0,8
121	151	0,8	151	139	0,8	181	136	0,8
122	175	1,0	152	159	0,8	182	175	1,0
123	175	1,0	153	136	0,8	183	175	1,0
124	159	0,9	154	175	1,2	184	103	0,6
125	175	1,1	155	175	1,0	185	175	1,0
126	175	1,0	156	120	0,8	186	159	0,9
127	175	1,0	157	175	1,0	187	139	0,8
128	151	0,9	158	175	1,2	188	175	1,0
129	175	1,0	159	159	1,0	189	175	1,0
130	139	0,8	160	175	1,0	190	120	1,0

**Таблица 21**

**Фонд оплаты труда работников участка №2  
за март месяц 2005 г.**

<b>Номер варианта</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Фонд оплаты труда, грн	63000	65500	61500	65511	64312	67435	66351
<b>Номер варианта</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>



Продолжение табл. 21

Фонд оплаты труда, грн	64975	67105	66999	64555	63999	64998	66911
<b>Номер варианта</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>
Фонд оплаты труда, грн	64875	63900	66511	64333	62015	66005	66000
<b>Номер варианта</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
Фонд оплаты труда, грн	62933	64515	65005	64445	63988	64005	65555

Расчет заработной платы по формуле (45) имеет ряд недостатков:

- использование базовых показателей, в которых имеет место элементы уравнительности;
- коэффициент трудового участия учитывает потенциальные возможности каждого работника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы подразделения;
- сохраняется многообразие различных видов премий, доплат, надбавок, что усложняет механизм начисления заработной платы.

С целью устранения вышеотмеченных недостатков заработную плату работников предлагается производить по формуле (47), в которой вместо тарифных ставок и должностных окладов применяются «вилки» соотношений в оплате труда разного качества (ВСОТРК):

$$ЗП_i = \frac{K_i \cdot \Phi OT}{K_{cp} \cdot n} = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \cdot \Phi OT, \quad (47)$$

где  $ЗП_i$  – размер заработной платы  $i$ -го работника, грн;

$n$  – общая численность работников предприятия, чел;

- $K_i$  – коэффициент, показывающий во сколько раз оплата труда данного  $i$ -го работника выше минимальной;
- $K_{cp}$  – средний коэффициент соотношений в оплате труда на предприятии:

$$K_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i}{n}, \quad (48)$$

где  $\sum_{i=1}^n K_i$  – сумма значений  $K_i$  по всем работникам предприятия;

- ФОТ – объем средств, предназначенных на оплату труда (фонд оплаты труда предприятия), грн.

Формула (47) показывает, какую долю ФОТ должен получить конкретный работник согласно квалификационному уровню и качеству труда.

В условиях перехода к рынку и приватизации стимулом развития производства является сочетание распределения по труду и собственности. Заинтересованность работников и собственников в высокопроизводительном труде возможно лишь при обеспечении тесной взаимосвязи их доходов с личным фактическим трудовым вкладом, размером вложенного капитала и результативностью производства. Размер дохода любого работника предприятия ( $D$ ) можно рассчитать по формуле:

$$D = \frac{\text{ФОТ} \cdot \text{ОТ}_i}{\text{ФОТ}_{ед}} + \frac{B_i}{\sum_{i=1}^n B_i} \cdot \text{ФРС}, \quad (49)$$

- где  $\text{ФОТ}$  – размер средств, предназначенных на оплату труда, грн;
- $\text{ОТ}_i$  – размер заработной платы  $i$ -того работника на единицу ФОТ;
- $\text{ФОТ}_{ед}$  – принятый за единицу объем оплаты труда, на который в зависимости от качества труда устанавливаются «вилки» конкретных размеров

- заработной платы (1000 грн);
- $V_i$  – размер капитала, вложенного  $i$ -м работником в предприятие, грн.;
- ФРС – фонд распределения по собственности, грн.

**Задание 19.** По приведенным в табл. 22 и прил. 11 данным рассчитать доходы работников предприятия за январь месяц 2001 г. (форма 11, прил. 12), если: в январе месяце 2005 г. размер средств, предназначенных на оплату труда составил ФОР = 250 000 грн; принятый за единицу объем оплаты труда, на который установлена «вилка» размера заработной платы  $ФОР_{ед} = 1000$  грн; суммарный размер капитала всеми работниками предприятия  $\sum_{i=1}^n V_i = 500\ 000$  грн; фонд распределения по собственности ФРС = 105 000 грн.

**Таблица 22**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Категория работников	Коэффициенты повышения (понижения) средней величины «вилки» размеров зарплаты работников на 1 тыс. грн. фонда оплаты труда предприятия (прил. 11)		Размер вложенного капитала работником предприятия, грн.
		повышающие (+)	понижающие (-)	
1	2	3	4	5
1	Техник-технолог III кат.	+0,4	-0,1	10000,0
2	Инженер-технолог III кат.	+0,5	-	9500,0
3	Инженер-конструктор III кат.	+0,3	-0,2	13500,0
4	Мастер инструментального цеха	+0,2	-0,3	11000,0
5	Техник-конструктор I кат.	+0,3	-0,2	12500,0
6	Инженер-конструктор II кат.	+0,5	-	11250,0
7	Инженер-технолог II кат.	+0,4	-0,1	8500,0

Продолжение табл. 22

1	2	3	4	5
8	Мастер производственного участка	+0,5	-	9100,0
9	Механик цеха	+0,4	-0,1	6900,0
10	Энергетик цеха	+0,3	-0,2	7000,0
11	Инженер-технолог I кат.	+0,5	-	6500,0
12	Инженер-конструктор I кат.	+0,3	-0,2	7300,0
13	Начальник технического бюро	+0,2	-0,3	8350,0
14	Начальник бюро информации	+0,5	-	10500,0
15	Начальник производственного участка	+0,4	-0,1	12500,0
16	Зам. начальника цеха	+0,5	-	13900,0
17	Главный технолог	+0,4	-0,1	12000,0
18	Главный конструктор	+0,3	-0,2	11000,0
19	Начальник цеха	+0,5	-	9100,0
20	Начальник техотдела	+0,4	-0,1	10000,0
21	Начальник планового отдела	+0,5	-	15000,0
22	Начальник ООТиЗ	+0,4	-0,1	12500,0
23	Главный инженер	+0,5	-	18000,0
24	Зам. директора по производству	+0,4	-0,1	20000,0
25	Директор завода	+0,5	-	50000,0

## 2.7. Бестарифно-сдельная система оплаты труда

Бестарифно-сдельная система оплаты труда (БССОП) является комбинированным вариантом бестарифной системы оплаты труда. Ее применение обусловлено большим влиянием на величину объема продукции рабочими-сдельщиками.

Основной заработок работника, оплачиваемого по БССОП (ЗП), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{Б} \cdot K_{\text{ив}} \cdot \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{пл}}}, \quad (50)$$

- где Б – база (средняя сдельная заработная плата основных производственных рабочих-сдельщиков за предыдущий период), грн;
- $K_{\text{ив}}$  – коэффициент индивидуального вклада;
- $T_{\text{ф}}$  – фактически отработанные часы;
- $T_{\text{пл}}$  – количество плановых часов по графику за исчисляемый период.

Распределение по коэффициенту индивидуального вклада ( $K_{\text{ив}}$ ) подразделения может осуществляться на основе уже существующих пропорций (коэффициентов) в тарифных ставках или окладах между работниками данного подразделения. Могут быть и другие варианты распределения  $K_{\text{ив}}$ .

**Задание 20.** По приведенным в табл. 23 и в прил. 13 данным рассчитать заработную плату работников предприятия за май месяц 2005 г. (форма 12, прил. 14). В апреле месяце 2005 г. средняя заработная плата основных рабочих-сдельщиков составила  $\text{Б} = 605$  грн. Количество плановых часов по графику на май 2005 г. составляет  $T_{\text{пл}} = 176$  ч.

Таблица 23

## Варианты исходных данных

Вариант	Должность работника	Количество отработанных часов	Вариант	Должность работника	Количество отработанных часов
1	Директор предприятия	176	15	Ведущий инженер по нормированию труда	155
2	Главный инженер	170			
3	Зам. директора	176			
4	Зам. директора	150	16	Начальник цеха I гр.	176
5	Главный бухгалтер	144	17	Начальник цеха II гр.	176
6	Главный конструктор	176	18	Начальник цеха III гр.	100
7	Главный технолог	176	19	Начальник участка I гр.	80
8	Главный механик	100	20	Начальник участка II гр.	176
9	Главный энергетик	176	21	Старший кассир	176
10	Начальник ПО	85	22	Кассир	176
11	Начальник ПЭО	176	23	Секретарь-машинистка	125
12	Начальник КБ	176	24	Агент по снабжению	100
13	Начальник бюро наладки оборудования	176	25	Копировщик	176
14	Ведущий инженер-программист	176			

## 2.8. Рейтинговая система оплаты труда

Рейтинговая система оплаты труда представляет одну из рыночных моделей оплаты труда, которая разработана с учетом практики японских предпринимателей. Она учитывает не только трудовой вклад работника в доход коллектива, но и его индивидуальные характеристики.

Характеристика работника, его личный вклад в производство в рейтинговой системе оплаты труда определяется тремя коэффициентами (рейтингами):

- коэффициентом, характеризующим общеобразовательный уровень работника ( $K_o$ );
- коэффициентом значимости работника, т. е. его местом в структуре предприятия ( $K_3$ );
- коэффициентом опыта работы, выражающим стаж работы работника на предприятии ( $K_c$ ).

Произведение этих трех коэффициентов составляет общий рейтинг, характеризующий работника и его личный вклад ( $P_c$ ) и рассчитывается по формуле:

$$P_c = \zeta_o \cdot K_3 \cdot K_c, \quad (51)$$

Для увязки заработной платы с конечным результатом деятельности предприятия (цеха), за счет которых формируется фонд оплаты труда, определяется цена рейтинга:

$$C_p = \frac{\text{ФОТ}}{\sum P_c}, \quad (52)$$

где  $C_p$  – цена рейтинга, грн;  
 ФОТ – фонд оплаты труда предприятия (цеха), грн;  
 $\sum P_c$  – сумма рейтингов всех работников предприятия (цеха).

Зарплата каждого работника ( $ЗП_p$ ) определяется по формуле:

$$ЗП_p = C_p \cdot P_c, \quad (53)$$

С целью контроля и учета динамики производственного процесса при определении заработной платы каждого работника вводится три коэффициента:

- плановый коэффициент ( $K_n$ ), характеризующий количественную и качественную оценку труда работников;
- коэффициент качества труда ( $K_k$ ) – формируется на основе действующих стандартов предприятия;
- страховой коэффициент ( $K_{стр} = 0,95-0,98$ ) – вводится для создания резерва фонда заработной платы, необходимого для оплаты труда вновь поступающих на работу, повышения коэффициента образования и значимости в течение года.

Коэффициент качества труда ( $K_K$ ) определяется по формуле:

$$K_K = 1 + \sum Y_{\text{пов}} - \sum Y_{\text{пон}}, \quad (54)$$

где  $\sum Y_{\text{пов}}$  – сумма повышающих значений;  
 $\sum Y_{\text{пон}}$  – сумма понижающих значений.

Заработная плата рабочих определяется по формуле:

$$ЗП = \text{Ц}_p \cdot P_c \cdot K_H \cdot K_K \cdot K_{\text{стр}}, \quad (55)$$

**Задание 21.** По приведенным в табл. 24 и в прил. 15,16 данным рассчитать заработную плату работника предприятия за июнь месяц 2005 г. (форма 13, прил. 17). Фонд оплаты труда работников цеха за июль месяц составил  $\Phi OT = 156\ 275$  грн., а сумма рейтингов всех работников в цехе  $\sum P_c = 26\ 950$ , плановое количество рабочих дней в месяце - 165.

**Таблица 24**

**Варианты исходных данных**

Вариант	Наименование должности	Стаж работы, лет		Показатель образования		Коэффициент значимости (ряд работы по ЕТС)	Сумма:		Количество отработанных часов за месяц
		общий	в том числе: на занимаемой должности	уровень образования	переподготовка с получением диплома		значений, увеличивающих коэф. качества труда (+)	Значений, уменьшающих коэф. качества труда (-)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Начальник цеха	34	12	ПВ	Д	4,11	+0,7	-0,1	165
2	Зам.начальника цеха	25	5	НВ	У	3,23	+0,5	-	160
3	Зам.начальника цеха	18	3	ПСТ	-	2,81	+0,6	-0,1	165



Продолжение табл. 24

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Начальник участка	15	8	ПСТ	-	3,23	+0,7	-	150
5	Начальник участка	20	10	ПВ	-	2,44	+0,5	-0,1	135
6	Старший мастер	10	5	ПВ	У	2,44	+0,7	-	165
7	Старший мастер	12	4	НВ	Д	2,11	+0,4	-	165
8	Сменный мастер	15	5	ПСТ	Д	2,81	+0,7	-0,2	165
9	Сменный мастер	-	10	НСТ	-	2,44	+0,7	-	165
10	Контрольный мастер	12	10	ПСТ	-	2,44	+0,7	-0,2	125
11	Начальник техбюро	20	12	ПВ	-	2,81	+0,7	-0,1	165
12	Начальник ПЭБ	15	10	ПВ	У	2,44	+0,6	-	160
13	Механик цеха	25	15	НВ	Д	3,23	+0,5	-	158
14	Энергетик цеха	20	10	ПСТ	Д	2,81	+0,7	-0,2	165
15	Ст.инженер ТБ	18	10	ПВ	-	2,44	+0,6	-	80
16	Ст.инженер ПЭО	10	5	НВ	-	2,44	+0,7	-	165
17	Ст.диспетчер	20	15	НВ	У	3,23	+0,7	-	165
18	Диспетчер	5	5	НСТ	Д	1,81	+0,5	-	165
19	Инженер-конструктор 1 категории	10	10	ПВ	-	2,81	+0,6	-0,2	165
20	Инженер-технолог 1 категории	15	10	ПВ	-	2,44	+0,7	-	165
21	Техник-технолог 2 категории	5	5	ПСТ	-	1,81	+0,7	-	160
22	Техник-технолог 3 категории	3	3	ПСТ	-	1,55	+0,5	-	155
23	Ст.бухгалтер	15	10	ПВ	Д	3,11	+0,7	-0,1	165
24	Бухгалтер	10	10	НВ	У	1,55	+0,7	-	165
25	Экономист	5	5	ПВ	-	1,81	+0,7	-	110

**Примечание:** ПВ – профильное высшее образование; НВ – непрофильное высшее образование; ПСТ – профильное среднетехническое; НСТ – непрофильное среднетехническое; Д – диплом; У – удостоверение.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ С УЧЕТОМ ОЦЕНКИ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оценка деловых и личностных качеств (аттестация) и определение на этой основе размера оплаты труда является одним из самых ответственных этапов в организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

По мнению кадровых менеджеров стран Западной Европы, наиболее совершенным методом оценки деловых, профессиональных, психологических и нравственных качеств персонала является балльная система с учетом весовых коэффициентов показателей квалификации работника.

Трудовая деятельность работника определяется рядом показателей, характеризующих его деловые и личностные качества. Их набор зависит от занимаемой работником должности (прил. 18).

Балльная оценка по каждому показателю деятельности, определяется по пятибалльной системе: очень плохо – 2, удовлетворительно – 3, хорошо – 4, отлично – 5, превосходно – 6. Для проведения оценки разработаны специальные «балльные шкалы» по каждому из показателей (прил. 19, лист 1-10).

Основой для получения данных, характеризующих соответствие работника занимаемой им должности служит аттестационный лист (прил. 20, 21) с помощью которого производится расчет:

средней комплексной оценки ( $Q_{\text{ср}}$ ) по формуле:

$$Q_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \cdot B_i}{n}, \quad (56)$$

где  $K_i$  – коэффициент значимости;  
 $B_i$  – оценка в баллах;  
 $n$  – количество показателей деятельности работника.

коэффициента соответствия занимаемой должности ( $K_c$ ) по формуле:

$$K_c = \frac{Q_{cp}}{Q_4}, \quad (57)$$

- где  $Q_{cp}$  – средняя комплексная оценка данного работника;  
 $Q_4$  – средняя комплексная оценка работника, полностью соответствующего занимаемой должности (по всем видам деятельности оценка четыре балла).

Расчеты комплексной оценки деятельности работника производятся по форме 2 - АТ.

**Форма 2-АТ**

**Комплексная оценка деятельности работника**

(должность, фамилия, имя, отчество)

Показатели деятельности	Коэффициент значимости	Оценка в балах	Комплексная оценка
Обозначения	$K_i$	$B_i$	$Q_i = \zeta_i \cdot B_i$
1. Выполнение производственного задания 2. Сложность выполнения работы 3. Качество работы 4. Профессиональная эрудиция 5. Инициатива, творческий поиск 6. Трудовая дисциплина 7. Способность к коммуникации 8. Взаимоотношение с людьми 9. Образование 10. Стаж работы			
<b>Итого</b>		X	

Средняя комплексная оценка (полное соответствие работника занимаемой должности) представляет собой постоянную величину (const):

для организаторов производства и руководящих работников  $Q_4^p = 2,75$ ;

для конструкторов и технологов  $Q_4^k = 2,35$ ;

для экономистов, бухгалтеров, нормировщиков  $Q_4^э = 2,7$ .

Диапазон зон соответствия работника занимаемой должности и оценка его деятельности представлены в прил. 22.

Аналитический метод оценки деятельности работника позволяет также определить величину его заработной платы, используя при этом бестарифную (или, например, единую тарифную сетку, гибкую сетку оплаты труда и др.) модель оплаты труда. Сетка соотношений в оплате труда работников представлена в прил. 11.

Расчетный коэффициент «вилки» соотношений в оплате труда разного качества ( $K_i$ ) определяется по формуле:

$$K_i = \zeta_{i \min} + \frac{K_{i \max} - \zeta_{i \min}}{Z_{\max} - z_{\min}} \cdot (K_c - z_{\min}), \quad (58)$$

- где  $K_{i \min}$  – минимальная величина интервала «вилки» соотношений в оплате труда разного качества;
- $K_{i \max}$  – максимальная величина «вилки» соотношений в оплате труда разного качества;
- $Z_{\max}$  – внешний предел зоны соответствия занимаемой должности (const=1,25);
- $Z_{\min}$  – низший предел зоны соответствия занимаемой должности (const=0,75);
- $K_c$  – расчетный коэффициент соответствия занимаемой должности.

Заработная плата определяется по формуле:

$$Z_{\pi} = \frac{K_i \cdot \Phi_{\text{от}}}{K_{\text{ср}} \cdot n}, \quad (59)$$

- где  $\Phi_{от}$  – фонд оплаты труда, грн;  
 $K_{ср}$  – среднее соотношение в оплате труда по всем работникам предприятия;  
 $n$  – количество работающих в цехе, чел.

**Задание 22.** По данным, приведенным в табл. 25, 26, 27 произвести оценку деловых и личностных качеств (аттестация) \_\_\_\_\_ (должность согласно заданного варианта) и рассчитать на этой основе размер его оплаты труда с учетом действия на предприятии бестарифной системы оплаты труда.

Пример расчета оплаты труда с учетом оценки трудовой деятельности работника на примере экономиста отдела внешнеэкономических связей предприятия приведен в прил. 25 (лист 1-5).

**Таблица 25**

**Организаторы производства и руководители (фонд оплаты труда за месяц  $\Phi_{от} = 1500$  тыс. грн., количество работающих на предприятии  $n = 1201$  чел, среднее соотношение в оплате труда по всем работникам предприятия  $K_{ср} = 2,75$ )**

Показатели, характеризующие трудовую деятельность работника	ВАРИАНТЫ								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Занимаемая должность								
	Начальник цеха	Зам. начальника цеха	Начальник участка	Старший мастер	Сменный мастер	Механик цеха	Энергетик цеха	Инструментальный мастер	Диспетчер цеха
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Квалификационная группа	V	IV	IV	III	II	III	III	I	II
1. Выполнение производственного задания, %	101	103	100	105	98	102	103	102,5	100,5
2. Профессиональная эрудиция, пункт	2	1	3	2	1	3	1	1	4

Продолжение табл. 25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Инициатива и творчество, пункт	3	2	2	1	1	2	3	1	3
4. Трудовая дисциплина, пункт	1	3	2	1	2	3	2	1	4
5. Способность и коммуникация, пункт	2	1	4	3	3	4	2	5	3
6. Взаимоотношение с людьми, пункт	3	2	1	2	1	3	1	2	4
7. Образование, пункт	2	3	4	3	2	4	2	5	3
8. Стаж работы, лет	17	12	8	11	7	6	4	2,8	7

Таблица 26

**Конструкторы и технологий (фонд оплаты за месяц  $\Phi_{от} = 1500$  тыс. грн, количество работающих на предприятии  $n = 1201$  чел, среднее соотношение в оплате труда по всем работникам предприятия  $K_{cp} = 2,75$ )**

Показатели, характеризующие трудовую деятельность работника	ВАРИАНТЫ								
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	Занимаемая должность								
	Ведущий конструктор	Конструктор 1-ой категории	Конструктор 2-ой категории	Конструктор 3-ей категории	Конструктор без категории	Ведущий технолог	Технолог 1-ой категории	Технолог 2-ой категории	Технолог 3-ей категории
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Квалификационная группа	V	IV	II	I	I	IV	III	II	I
1. Сложность выполняемых работ (группы сложности)	I	I	II	III	I	I	I	II	IV
2. Качество работы, %	0/4	0/0	2/5	3/4	4/9	0/4	1/2	2/3	2/6

Продолжение табл. 26

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Профессиональная эрудиция, пункт	2	1	1	1	4	3	2	1	4
4. Инициатива и творчество, пункт	3	1	1	2	1	2	1	1	2
5. Трудовая дисциплина, пункт	1	3	2	1	4	3	1	4	4
6. Способность и коммуникация, пункт	1	2	3	4	3	2	1	3	5
7. Взаимоотношение с людьми, пункт	3	2	1	1	1	2	1	2	4
8. Образование, пункт	1	2	3	4	5	2	3	3	3
9. Стаж работы, лет	25	18	20	5	4	22	15	11	3

**Примечание:** пункт 2 «Качество работы» в числителе – процент брака, в знаменателе – процент «доделок», связанных с устранением брака.

**Таблица 27**

**Экономисты, бухгалтеры, нормировщики (фонд оплаты труда за месяц Фот = 1500 тыс. грн, количество работающих на предприятии n=1201 чел, среднее соотношение в оплате труда по всем работникам предприятия  $K_{ср} = 2,75$ )**

Показатели характеризующие трудовую деятельность работника	ВАРИАНТЫ								
	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	Занимаемая должность								
	Старший бухгалтер	Бухгалтер	Экономист ОВС	Инженер-экономист	Ведущий экономист	Нормировщик	Экономист ПЭО	Бухгалтер-финансист	Нормировщик
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Квалификационная группа	III	I	I	II	IV	II	II	II	III

Продолжение табл.27

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Сложность выполняемых работ (группа сложности)	II	III	III	IV	I	II	III	II	IV
2. Качество работы, %	2/4	2/6	3/5	1/4	0/5	2/6	4/5	6/8	3/4
3. Профессиональная эрудиция, пункт	1	3	2	1	3	1	4	4	3
4. Инициатива и творческий поиск, пункт	2	1	2	1	3	1	2	1	2
5. Трудовая дисциплина, пункт	3	1	4	2	2	2	3	1	3
6. Способность и коммуникация, пункт	2	3	2	4	1	2	3	2	4
7. Взаимоотношения с людьми, пункт	3	1	2	4	3	1	2	5	1
8. Образование, пункт	2	2	5	2	4	5	3	6	3
9. Стаж работы, лет	26	10	7	4,5	29	12	8,5	4	6,5

**Примечание:** пункт 2 «Качество работы» в числителе – процент брака, в знаменателе – процент «доделок», связанных с устранением брака.



## **СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

Премирование (или система премирования) выполняет функции обеспечения заинтересованности работников в результатах труда, соблюдения плановых пропорций, четкой работы в заданном режиме. Премии классифицируются в зависимости от их экономического и функционального значения. Они могут носить общий характер (за достигнутые результаты работы фирмы, предприятия, цеха, участка) и частный (премии за создание и внедрение новых технологий, выполнение особо важных производственных заданий, экономию электроэнергии, газа, топлива и т.д.)

Разработанная система премирования должна отвечать следующим требованиям:

- установленные показатели премирования должны соответствовать задачам предприятия (фирмы) и его подразделений;
- выбор круга премируемых работников, показателей и условий их премирования должен быть тесно связан с теми показателями, на которое они оказывают прямое воздействие;
- выбор исходной базы премированных должен быть установлен исходя из уже достигнутого среднего уровня норм выполнения показателей премирования, с учетом отраслевых групповых нормативов, а также уровней, достигнутых другими внутрипроизводственными подразделениями или предприятиями отрасли;
- показатели и условия премирования должны быть направлены на поддержание уже достигнутого предельно высокого уровня показателя (условия) премирования или на его дальнейшее улучшение;
- размер премий (нормативы премирования) рекомендуется устанавливать за каждый пункт (процент) улучшения показателей (рост производительности труда, повышение качества работы и услуг, снижения се-

бестоимости, экономии материальных ресурсов, рост прибыли, дохода и т. д.);

- периодичность премирования должна устанавливаться в зависимости от особенности организации производства и труда, характера устанавливаемых показателей премирования, наличия бухгалтерского и оперативного учета необходимых данных;
- при выполнении показателей и условий премирования должна быть обеспечена гарантированность источника выплаты премии.

**Задание 23.** На отдельных предприятиях вспомогательных рабочих премируют за хорошее обслуживание рабочих мест, на которых заняты основные производственные рабочие. Однако оценить выполнение такого показателя очень трудно. Кроме этого невозможно дифференцировать размер премии в зависимости от условий работы. Поэтому слесарям по ремонту и наладчикам производственного оборудования устанавливается размер премии в зависимости от сокращения срока простоя обслуживаемого оборудования. За последние три месяца работы простоя оборудования составляет 10% к отработанному времени, а по расчетам механика (мастера) их можно сократить на 25%. Установленный максимальный размер премии для данной категории работников – 40%.

Разработать шкалу премирования для слесарей по ремонту производственного оборудования, занятых обслуживанием рабочих мест, на которых трудятся основные производственные рабочие, (варианты для индивидуальных заданий студентам предоставлены в табл. 28).

### **РЕШЕНИЕ**

1. Устанавливаем исходную базу премирования (норма труда, за выполнение которой следует премирование), которая равна  $B_{и} = 10\%$ .

2. Определяем исходную базу после ее сокращения на 25%:

$$10 - 10 \cdot \frac{25}{100} = 7,5\%$$

Округляем 7,5 до 8,0%.

3. Устанавливаем размер премии (в %) за каждый процент снижения простоев оборудования:

$$П_{\%} = \frac{40}{8} = 5\%$$

4. Составляем шкалу премирования слесарей по ремонту и наладке оборудования:

**ШКАЛА**  
**Премирование рабочих за снижение простоев**  
**оборудования**

<b>Внеплановые простои оборудования, %</b>	<b>Размер премии в % к тарифной ставке рабочего</b>
Не более 8,0	5
7,1-6,0	10
6,1-5,0	15
5,1-4,0	20
4,1-3,0	25
3,1-2,0	30
2,1-1,0	35
1,0	40

*Таблица 28*

**Варианты исходных данных**

<b>Вариант</b>	<b>Исходная база премирования</b>	<b>Возможность сокращения исходной базы, %</b>	<b>Максимальный размер премии, %</b>	<b>Вариант</b>	<b>Исходная база премирования, %</b>	<b>Возможность сокращения исходной базы, %</b>	<b>Максимальный размер премирования, %</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1	6	10	30	16	19	28	40
2	7	8	25	17	18	26	50
3	8	12	35	18	17	24	25
4	9	15	40	19	16	20	30
5	10	18	45	20	15	22	45
6	11	10	50	21	14	18	40
7	12	12	55	22	13	17	60
8	13	11	60	23	12	16	30
9	14	14	50	24	11	15	25
10	15	16	45	25	10	14	45

Продолжение табл. 28

1	2	3	4	5	6	7	8
11	16	17	48	26	9	12	50
12	17	18	42	27	8	13	30
13	18	20	35	28	7	10	35
14	19	25	30	29	6	8	25
15	20	30	45	30	10	11	40

Определение эффективности системы премирования, с позиций полного и дополнительного экономического эффекта выгоды применения для предприятия, предполагает определение потенциальной (в момент разработки и внедрения системы) и фактической эффективности по прошествии определенного срока ее применения.

Показатель абсолютной эффективности ( $A_э$ ) равен разности между эффектом, получаемым в результате изменения уровня пользователей премирования, и соответствующей этому изменению, величиной премии, что выражается формулой:

$$A_э = Э - П, \quad (60)$$

где Э – экономический эффект, полученный в результате действий системы премирования;

П – премия выплаченная за достижения или сохранения на определенном уровне показателей премирования.

Показатель относительной эффективности ( $O_э$ ) или отношение экономического эффекта от изменения уровня показателей к сумме премии, определяется по формуле:

$$O_э = \frac{Э}{П}, \quad (61)$$

**Задание 24.** На предприятии введена система премирования основных производственных рабочих за выполнение и перевыполнении технически обоснованных норм (ТОН), действующих непродолжительное время в условиях использования только технически обоснованных норм. За базу сравне-

ния взят период, предшествующий введению данной системы премирования, а также следующие основные показатели:

- среднемесячный фактически достигнутый уровень выполнения ТОН в период оценки эффективности ( $K_d$ ) = 105%;
- средний уровень выполнения норм до введения системы премирования ( $K_{\phi}$ ) – 108,8%;
- снижение трудоемкости продукции (Т), изготавливаемой рабочими за счет внедрения ТОН (в долях единицы) – 0,1;
- заработная плата рабочих по ТОН в период оценки эффективности ( $З_p$ ) – 705,0 грн;
- премия в период оценки эффективности: за выполнения ТОН ( $П_в$ ) – 190,0 грн; за невыполнение ТОН ( $П_н$ ) – 60,0 грн.
- приходящиеся на премируемых рабочих: условно-постоянные накладные расходы ( $C_1$ ) – 4874 грн; размер прибыли ( $C_2$ ) – 1284,0 грн.

Определить абсолютную и относительную эффективность системы премирования за выполнения и перевыполнения ТОН.

### РЕШЕНИЕ

1. Определяем компенсационную часть премии ( $П_k$ ) за выполнение ТОН по формуле:

$$П_k = З_p \cdot \left( \frac{T}{-T} \right) = 705 \cdot \left( \frac{0,1}{-1,1} \right) = 78,3 \text{ грн.} \quad (62)$$

2. Из премии за выполнения ТОН вычитаем компенсацию ее часть, которая возмещает потери в заработной плате рабочих в результате временного снижения уровня выполнения ТОН в период их освоения:

$$П_в - П_k = 190 - 78,3 = 111,7 \text{ грн.} \quad (63)$$

3. Определяем средний уровень выполнения ТОН ( $K_{\text{ТОН}}$ ) до внедрения системы премирования:

$$K_{\text{ТОН}} = K_{\text{ф}} \times (1-T) = 108,8 \times (1-0,1) = 98\%.$$

4. Определяем эффективность премирования за выполнение ТОН:

$$\begin{aligned}
 & \Pi_{\text{в}} - \Pi_{\text{к}} < \left( \frac{K_{\text{ТОН}}}{100} \right) \times (C_1 + C_2), \quad (65) \\
 & 190 - 78,3 < \left( - \frac{98}{100} \right) \times (874 + 284) = 11,7 < 23,2
 \end{aligned}$$

следовательно внедряется система премирования эффективная.

5. Абсолютная эффективность премирование за выполнение ТОН равна:

$$A_{\text{э}} = \text{Э} - \Pi = 123,2 - 111,7 = 11,5 \text{ грн.}$$

6. Относительная эффективность будет равна:

$$Q_{\text{э}} = \left( \frac{\text{Э}}{\Pi} \right) = \frac{123,2}{111,7} = 1,1$$

7. Определяем эффективность премирования за перевыполнение ТОН:

$$\begin{aligned}
 & \Pi_{\text{п}} < \left( \frac{K_{\text{Д}}}{100} - \right) \times (C_1 + C_2), \quad (66) \\
 & 60 < \left( \frac{05}{00} - \right) \times (874 + 284) = 50 < 107,9
 \end{aligned}$$

8. Абсолютная эффективность премированная за перевыполнение ТОН:

$$A_{\text{э}} = \text{Э} - \Pi = 307,9 - 60 = 247,9 \text{ грн.}$$

Относительная эффективность ( $Q_{\text{э}}$ ) будет равна:

$$Q = \frac{\Xi}{\Pi} = \frac{307,9}{60} = 5,1$$

9. Общая эффективность системы премирования составит:

$$A_{\Xi} = \frac{123,2 + 307,9}{111,7 + 60} = 2,5$$

29. Варианты исходных данных задачи представлены в табл.

**Таблица 29**  
**Варианты исходных данных задачи**

Вариант	Среднемесячный фактический достигнутый уровень ТОН в период оценки эффективности, %	Средний уровень выполнения норм до введения систем премирования, %	Снижение трудоемкости продукции за счет внедрения ТОН (в долях единицы)	Заработная плата рабочих по ТОН в период оценки эффективности, грн.	Премия в период оценки эффективности, грн.		Приходящиеся на премируемых рабочих, грн.	
					За выполнение ТОН	За перевыполнение ТОН	Условно-постоянные накладные расходы	Размер прибыли
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	103,0	115,3	0,09	300,0	85	35	4870	1290
2	103,5	114,0	0,10	299,0	70	40	4750	1250

Продолжение табл. 29

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	104,0	112,5	0,11	350,0	80	35	4900	1200
4	104,5	113,4	0,12	310,0	70	30	4500	1260
5	105,5	111,5	0,13	312,0	85	40	4000	1250
6	106,0	116,0	0,14	315,0	70	25	4780	1280
7	102,5	117,0	0,15	318,0	90	35	4635	1200
8	103,0	107,4	0,16	320,0	60	25	4599	1250
9	104,0	109,8	0,12	330,0	70	35	4950	1230
10	105,0	113,9	0,17	335,0	60	20	4000	1250
11	106,0	112,1	0,15	314,0	80	30	4050	1205
12	107,0	113,5	0,11	313,0	80	25	4850	1295
13	108,0	110,5	0,12	319,0	90	25	4800	1200
14	107,5	113,5	0,15	350,0	85	40	4855	1285
15	107,0	110,7	0,14	335,0	50	30	4790	1360
16	106,0	109,9	0,13	318,0	40	15	4760	1360
17	105,0	105,3	0,12	333,0	90	30	4635	1350
18	105,5	113,1	0,11	345,0	55	30	4699	1250
19	104,5	112,4	0,12	325,0	70	35	4950	1240
20	104,0	114,1	0,15	305,0	65	25	4325	1210
21	104,5	110,0	0,11	307,0	50	20	4487	1150
22	103,5	111,7	0,13	309,0	45	20	4111	1300
23	103,0	116,1	0,10	311,0	70	25	4800	1230
24	106,0	109,9	0,09	315,0	45	25	4950	1350
25	107,0	111,1	0,12	326,0	65	30	4555	1255
26	106,6	109,9	0,11	329,0	60	25	4735	1205

При организации премирования специалистов и служащих в подразделении по коллективным показателям возможно индивидуальное начисление премии непосредственно каждому отдельному работнику на его основную заработную плату за фактически отработанное время.

При коллективном начислении премии специалистам и служащим подразделений целесообразно определить их основную заработную плату как сумму должностных окладов по штатному расписанию или по нормативной численности работников подразделения.

Распределяется общая сумма премии между работниками, как правило, с учетом их окладов, отработанного времени и коэффициента трудового участия (КТУ). В практике приме-



няются и другие показатели, например, коэффициент качества труда (ККТ), коэффициент эффективности труда (КЭТ), коэффициент участия в труде (КУТ).

**Задание 25.** По показателям премирования, характеризующим общие результаты работы предприятия, работникам планово – экономического отдела (ПЭО) предприятия исчислено 30% премии, плюс 10% премии по показателям, характеризующим результаты работы отдела. Численность работников ПЭО по штату составляет 6 чел. Их должностные оклады, количество отработанных дней за месяц и коэффициент трудового участия (КТУ) представлены в табл. 30. Определить общую сумму премии на отдел и распределить ее между работниками отдела.

**Таблица 30**

**Состав работников планово – экономического отдела предприятия, их должностные оклады, отработка дней за месяц и КТУ**

Фамилия, имя, отчество	Должностной оклад, грн.	Отработано дней за месяц	Должностной оклад за отработанные дни, грн.	КТУ
1. Иванов И.С.	1200	22	1200	1,0
2. Сидоров И.П.	1000	22	1000	0,6
3. Никонова Р.Н.	820	11	410	1,0
4. Петрова В.Н.	550	22	550	1,1
5. Исаева Д.А.	540	22	540	1,2
6. Экономист (вакансия)	580	-	-	-
<b>Итого</b>	4690	-	3700	-

**РЕШЕНИЕ**

1. Определим общую сумму премии на отдел:

$$4690 \times \left( \frac{40}{100} \right) = 876 \text{ грн.}$$

2. Распределение коллективной премии производим в табличной форме (табл. 31).

**Таблица 31**  
**Распределение коллективной премии между работниками ПЭО предприятия**

Фамилия, имя, отчество	Долж- ност- ной оклад, грн.	Отра- ботано дней за месяц	Должностной оклад за отработанные дни, грн.	КТУ	Приведенный оклад			Размер премии	
					грн. (гр.4х гр.5)	Удельный вес общей суммы приведенных окладов, %	в грн. (1876 х гр.7): 100	в % к долж- ностному окладу (гр.8:гр.2) х 100	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	
1. Иванов И.С.	1200	22	1200	1,0	1200	31,0	582	48,5	
2. Сидоров И.П.	1000	22	1000	0,6	600	15,5	291	29,1	
3. Никонов Р.Н.	820	11	820	1,0	820	21,0	394	48,0	
4. Петрова В.Н.	550	22	550	1,1	605	15,6	292	53,0	
5. Исаев В.Н.	540	22	540	1,2	648	16,9	377,0	69,8	
6. Экономист (вакансия)	580	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Итого</b>	<b>4960</b>	<b>х</b>	<b>3700</b>		<b>3873</b>	<b>100,0</b>	<b>1876,0</b>	<b>40,0</b>	

Таблица 32

Варианты исходных данных для решения задач

Ф.И.О.	Вариант														
	1					2					3				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Иванов И.С.	1280	11	640	1,0		1290	22	1290	1,0		1210	22	1210	1,2	
2. Сидоров И.П.	1080	22	1080	1,0		1090	11	545	1,1		1010	22	1010	1,0	
3. Никонина Р.Н.	800	22	800	0,6	50	810	22	810	1,0	45	830	11	415	0,8	55
4. Петрова В.Н.	530	22	530	1,0		540	22	540	0,8		550	22	550	0,9	
5. Исаева Д. А.	520	22	520	1,2		530	2	530	1,1		560	22	560	1,1	
6. Экономист (вакансия)	560	-	-	-		570	-	-	-		580	-	-	-	

  

Ф.И.О.	Вариант																			
	4					5					6					7				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1260	22	1260	1,1		1020	22	1020	0,9		1070	22	1070	1,2		1000	21	954	1,0		
1060	22	1060	1,0		820	22	820	1,1		870	11	435	0,8		800	22	800	0,9		
580	22	580	0,9		540	22	540	0,8		590	18	482	1,1		520	22	520	0,8		
520	11	260	1,1	42	570	22	570	1,0	30	520	22	520	1,0	60	550	22	550	1,1	40	
510	22	510	0,6		560	11	280	1,2		510	22	510	1,0		540	15	368	1,1		
580	-	-	-		600	-	-	-		550	-	-	-		250	-	-	-		

  

Ф.И.О.	Вариант																			
	8					9					10					11				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1020	22	1020	1,1		1050	22	1050	1,0		1085	22	1085	1,1		1050	22	1050	1,1		
880	22	880	1,1		850	22	850	0,8		880	20	845	1,0		830	19	716	1,0		
600	22	600	1,0		590	22	590	1,2		510	22	510	0,9		530	22	530	1,2		
530	13	313	0,8	50	550	22	550	0,9	30	560	22	560	0,9	35	580	22	580	0,8	45	
520	22	520	1,0		515	10	234	0,9		520	18	425	1,1		550	20	500	0,9		
500	-	-	-		570	-	-	-		590	-	-	-		600	-	-	-		

Продолжение табл. 32

Вариант																			
12					13					14					15				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1030	20	936	1,0		1000	22	1000	1,1		1070	22	1070	1,0		1060	22	1060	0,9	
820	22	820	1,0		890	22	890	0,8		850	22	850	1,0		840	13	496	1,2	
520	22	520	0,8	40	600	20	545	0,9	50	580	22	580	1,0	35	650	22	650	1,1	55
590	22	590	1,1		600	22	600	1,2		550	22	550	0,9		600	22	600	0,9	
560	18	458	1,1		580	19	500	1,0		570	15	388	0,9		650	10	295	1,1	
600	-	-	-		550	-	-	-		520	-	-	-		580	-	-	-	
Вариант																			
16					17					18					19				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1020	22	1020	1,2		1000	21	955	1,0		1050	22	1050	1,2		1080	22	1080	1,0	
820	22	820	0,8		800	20	727	0,9		830	20	754	0,9		850	22	850	0,9	
670	22	670	1,1	45	650	22	650	1,1	30	630	22	630	1,0	30	650	22	650	1,1	40
610	22	610	0,9		600	22	600	0,9		570	18	466	0,9		650	22	650	0,9	
680	22	680	1,0		570	22	570	1,1		545	22	545	1,0		635	20	577	1,1	
600	-	-	-		510	-	-	-		530	-	-	-		600	-	-	-	
Вариант																			
20					21					22					23				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1050	21	1002	1,0		1080	22	1080	1,1		1000	22	1000	1,0		1020	22	1020	1,0	
870	22	870	1,1		880	22	880	0,9		810	22	810	1,0		820	10	372	1,0	
600	20	545	1,1	20	630	18	515	1,2	60	650	10	295	0,8	50	640	22	640	0,9	35
680	22	680	0,9		600	22	600	0,9		600	22	600	1,2		610	22	610	1,1	
550	22	550	0,9		570	22	570	0,8		650	22	650	1,0		560	22	560	1,0	
575	-	-	-		505	-	-	-		510	-	-	-		520	-	-	-	

Продолжение табл. 32

24					25					26					27				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1050	22	1050	1,1		1060	18	867	1,0		1080	22	1080	1,1		1070	22	1070	1,1	
850	22	850	1,2		865	22	865	1,0		890	22	890	1,3		880	22	880	0,9	
650	17	502	0,9		625	22	625	1,0		610	22	610	0,7		600	10	273	1,2	
650	22	650	0,8	40	685	22	685	0,9	30	630	22	630	0,9	25	650	22	650	0,8	35
630	14	401	1,0		640	20	582	1,1		520	15	354	1,0		530	22	530	1,0	
550	-	-	-		540	-	-	-		500	-	-	-		510	-	-	-	

Вариант									
28					29				
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1000	22	1000	1,0		1020	22	1020	1,1	
810	19	700	1,0		830	22	830	1,0	50
650	22	650	1,2	45	670	22	670	0,9	
570	22	570	0,8		610	13	360	1,0	
550	22	550	0,9		570	22	570	0,9	
605	-	-	-		640	-	-	-	

## ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин Н.А. Современные модели платы труда: методика и рекомендации по внедрению. – М.: Луч, 1992. – 94 с.
2. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С. и др. Организация оплаты труда на предприятиях и в организациях в период перехода к рыночной экономике. – Луганск, ВУНУ, 1998. – 168с.
3. Жуков А.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 265 с.
4. Наймарк Ю.Ю., Пименова З.С. Сборник задач по курсу «Организация и планирование производства и труда на предприятиях». – М.: МИУ, 1992. – 75 с.
5. Никитин А.В. Сборник задач по экономике, нормированию и организации труда в промышленности. – М.: Экономика, 1990. – 270 с.
6. Об оплате труда: Закон Украины от 24.03.95//Раб.газета . – 1995. – Март, №75.
7. Организация, нормирование и материальное стимулирование труда в машиностроении: Учеб. пособие для вузов/ Под.ред. И.М. Разумова, С.В.Смирнова. – М.: Высшая школа, 1988. – 288 с.
8. Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труда. М.: Экономика, 1988. – 239 с.
9. Потемкин С.К. Контрольные задания и методические указания к ним по организации и оплате труда (для студентов заочников). – Харьков: ХИЭИ, 1191. – 56 с.
10. Радомский С.И., Гончаров Е.В., Кирнос А.И. и др. Рыночные модели оплаты труда/ Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Гончарова В.Н.. – Харьков: Основа, 2000. – 247 с.
11. Радомский С.И. Методические указания и выполнению лабораторной работы «Организация оплаты труда в арендном подразделении». – Луганск: ВУГУ, 1995. – 15 с.
12. Радомский С.И. Методические указания к проведению производственной ситуационной работы «Организация специализированной сквозной бригады в цехе». – Луганск: ЛМСИ, 1992. – 15 с.
13. Радомский С.И. Деловая игра «Аттестация» (аналитическая оценка соответствия руководителей и специалистов занимаемой должности и их материальное стимулирование). – Луганск: ВУГУ, 1995. – 25 с.
14. Радомский С.И. Методические указания к выполнению курсовой работы на тему «Организация и оплата сквозной специализированной бригады» по дисциплине «Организация оплаты труда». – Луганск, ВУГУ, 1996. – 23 с.
15. Радомский С.И., Гончаров В.Н., Додонов О.В. и др. Организация и оплата труда на предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике. – Луганск: ВУНУ, 2004. – 264 с.



# **ПРИЛОЖЕНИЯ**



**Приложение 1**

**Дифференциация тарифных коэффициентов  
в некоторых видах экономической деятельности  
Украины**

Показатели тарифных сеток	Разряд							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифные коэффициенты: С диапазоном: 1 : 1,8	1,0	1,08	1,2	1,35	1,53	1,8	—	—
С диапазоном: 1:1,9	1,0	1,09	1,19	1,33	1,52	1,81	1,9	—
С диапазоном: 1:2,01	1,0	1,08	1,2	1,35	1,53	1,8	1,89	2,01
С диапазоном: 1:2,28	1,0	1,09	1,2	1,35	1,55	1,81	2,07	2,28

**Приложение 2**

**Часовые тарифные ставки для рабочих  
машиностроительного предприятия, (фрагмент)**

Наименование	Разряды							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1. Станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлорежущих станках: для сдельщиков, грн	2,20	2,38	2,64	2,97	3,37	3,96	—	—
для повременщиков, грн	2,06	2,22	2,47	2,78	3,15	3,64	—	—
2. На остальных работах: для сдельщиков, грн	1,99	2,15	2,39	2,69	3,04	3,58	—	—
для повременщиков, грн	1,85	2,0	2,22	2,69	2,83	3,33	—	—

**Примечание:** На предприятиях машиностроения вводятся доплаты в размерах 4, 8, 12 % тарифной ставки на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и 16, 20, 24 % на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

**Шкала доплат и премий**

<b>Показатель премирования и доплат</b>	<b>Процент премирования и доплат</b>
1. За профессиональное мастерство в зависимости от размера освоения смежной профессией в бригаде: <ul style="list-style-type: none"> <li>• при освоении 40 % операций</li> <li>• при освоении 70 % операций</li> <li>• при освоении 100 % операций</li> </ul>	4 % тарифной ставки 8 % тарифной ставки 12 % тарифной ставки
2. За условия труда	4 % тарифной ставки
3. За выполнение нормированного задания: <ul style="list-style-type: none"> <li>• при выполнении задания от 81 до 90 %;</li> <li>• при выполнении задания от 91 до 95 %;</li> <li>• при выполнении задания от 96 до 100 %.</li> </ul>	Размер дополнительной оплаты: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1% тарифного заработка за каждый процент сверх 80 %;</li> <li>• 1,5% тарифного заработка за каждый процент сверх 90 %;</li> <li>• 2,5% тарифного заработка за каждый процент сверх 95 %.</li> </ul>
4. За руководство бригадой	10 % от тарифной ставки
5. За снижение трудоемкости: фактически достигнутый уровень освоения трудоемкости по отношению к проектной по месячным результатам работы производственной бригады:	Размер премий в % к тарифным ставкам
1,0	20,0
1,0-1,1	18,0
1.1-1,2	16,0
1.2-1,3	14,0
1.3-1,4	12,0
свыше 1,4	10,0

**Приложение 4**

**Форма 1**

**Тарифная заработная плата рабочих бригады  
слесарей – сборщиков**

<b>ФИО</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>Количество отработанных часов</b>	<b>Часовая тарифная ставка, грн</b>	<b>Тарифный заработок рабочего, грн</b>

**Форма 2**

**Распределение общего заработка бригады  
слесарей – сборщиков**

<b>ФИО</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>Количество отработанных часов</b>	<b>Тарифный заработок рабочего, грн</b>	<b>Доплаты, грн</b>				<b>Премии за снижение трудоемкости</b>	<b>Общий заработок, грн</b>
				<b>по условиям труда</b>	<b>за профессиональное мастерство</b>	<b>за бригадирство</b>	<b>за выполнение нормированных заданий</b>		

**Форма 3**

**Исходные данные**

<b>Вариант</b>	<b>Табельный номер</b>	<b>Отработанное время, ч.</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>КТУ</b>	<b>Сдельная заработная плата бригады за месяц, грн.</b>	<b>Премия бригаде за месяц, грн.</b>

**Приложение 5**

**Форма 4**

**Распределение тарифного заработка в бригаде  
методом коэффициента – часов**

<b>Табельный номер</b>	<b>Отработанное время, ч.</b>	<b>Тарифный коэффициент</b>	<b>Сумма коэффици- циенто-часов (гр, 2х -гр. 3)</b>	<b>Начислено сдельно, грн</b>	<b>Премия, грн</b>	<b>Начислено всего, грн.</b>

**Форма 5**

**Распределение бригадного заработка методом  
тарифной заработной платы**

<b>Табельный номер</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>Часовая тарифная ставка, грн.</b>	<b>Отработанное время, ч.</b>	<b>Тарифная заработная плата за отработанное время, грн. (гр. 3х гр.4)</b>	<b>КТУ</b>	<b>Расчетная величина для распределения приработка и премии, грн. (гр.5хгр.6)</b>	<b>Сдельный приработок, грн.</b>	<b>Премия, грн.</b>	<b>Заработная плата за месяц, грн.</b>

**Приложение 6**

**Форма 6**

**Распределение заработной платы среди членов бригады  
руководителей цеха**

<b>Должность</b>	<b>Должностной оклад, грн</b>	<b>Фактически отработанное время, ч</b>	<b>Фактический оклад с учетом отработанного времени, грн</b>	<b>Сумма приработка, грн</b>	<b>Коэффициент приработка</b>	<b>КЭТ</b>	<b>Должностной оклад с учетом КЭТ, грн</b>	<b>Сумма приработка, грн</b>	<b>Доплаты за выполнение дополнительного объема работ, грн</b>	<b>Итого заработная плата (без учета премии), грн</b>
1. Начальник цеха										
2. Зам. начальника по подготовке производства										
3. Зам. начальника по производству										
<b>Итого</b>										

**Расчеты по определению коэффициента редукиции труда и цены одного бала (доли) каждого подразделения цеха**

Наименование (номер) участка (службы)	Фактическая численность работающих, чел	Коэффициент значимости по численности	Численность нормативная, чел.	Коэффициент напряженности численности	Скорректированный коэффициент значимости	Средняя заработная плата одного работающего, грн	Коэффициент значимости по средней заработной плате	Коэффициент корректировки по средней заработной плате	Коэффициент редукиции труда	КУТ	Доля (пай) подразделения цеха
Обозначения	Чф	Кзч	Чн(пн)	Кнч	$K_{34}^k$	Зср	Кзз	$K_{34}^k$	Крт	Кут	Ксу
1. Участок № 1 2. Участок № 2 3. Техническое бюро 4. Служба механика 5. Прочие											
<b>Итого</b>	X		X								

**Расчет заработка коллектива каждого подразделения  
механического цеха**

<b>Наименование подразделений</b>	<b>Доля (пай) подразделения цеха</b>	<b>Стоимость (цена) одного балла, грн.</b>	<b>Заработная плата подразделения, грн.</b>
1. Участок №1 2. Участок № 2 3. Техническое бюро 4. 4. Служба механики 5. Прочие			
<b>Итого</b>			

**Показатель и условие начисления  
заработной платы (фрагмент контракта зам. дирек-  
тора предприятия по коммерческим вопросам)**

<b>Наименование показателя</b>	<b>Обозначение</b>	<b>Условия</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Коэффициент снижения (увеличения) уровня договорных обязательств, %	К д. о	За каждый процент невыполнения (перевыполнения) обязательств - 5 % снижения (увеличения) оклада
2. Коэффициент роста (снижения) объема продукции	К р.п	За каждый процент роста (уменьшения) объема продукции - 3 % увеличения (снижения) оклада
3. Коэффициент от фактической прибыли	К расч.п	К расч. п = 0,002. При снижении прибыли против уровня выплаты уменьшаются на 50 %



**Приложение 9**

**Форма 9**

**Значение квалификационных уровней  
(коэффициентов)  
работников производственного участка № 2**

<b>Квалификационные группы</b>	<b>Коэффициент квалификационного уровня</b>
1. Начальник участка 2. Старший мастер 3. Мастер 4. Рабочие высшей квалификации (VII- VIII разряд) 5. Рабочие высокой квалификации (V- VI разряд) 6. Рабочие средней квалификации (III- IV разряд) 7. Рабочие относительно - низкой квалификации (I- II разряд) 8. Подсобный рабочий	

**Приложение 10**

**Форма 10**

**Расчет фактической заработной платы работников  
участка №2 за март 2005 г.**

<b>Табельный номер</b>	<b>Должность, профессия</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Отработано человеко-часов</b>	<b>КТУ</b>	<b>Количество баллов</b>	<b>Стоимость одного балла, грн</b>	<b>Фактическая заработная плата, грн</b>

**Сетка соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп**

Категории работников	Квалификационные группы								
	И	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
	«Вилка» размеров заработной платы работников на I тыс. грн. фонда оплаты труда предприятия								
	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	5,0-6,0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Рабочие относительно низкой квалификации (I- II разряд)	X								
2. Рабочие средней квалификации (III- IV разряд), специалисты (техники II категории, специалисты III категории); руководители (мастера участков вспомогательного производства)		X							
3. Рабочие высокой квалификации (V- VI разряд); специалисты (техники I категории, специалисты II категории); руководители (мастера производственных участков, механик и энергетик цеха)			X						
4. Рабочие высшей квалификации (VII- VIII разряды); специалисты I категории; начальники бюро, производственных участков, заместители начальника цеха				X	X				
5. Ведущие специалисты и начальники цехов					X	X			
6. Руководители и заместители руководителей отделов и служб						X	X		
7. Директор завода, заместители директора, главный инженер								X	X

Расчет

дохода \_\_\_\_\_ за январь месяц 2005 г.

(Ф.И.О)

Должность (категория) работника	Коэффициенты, повышающие или понижающие среднее значение заработной платы работника	
	Повышающие (+)	Понижающие (-)
"Вилка" размеров заработной платы на 1 тыс. грн фонда оплаты труда и ее среднее значение		
Среднее значение «вилки» размеров заработной платы с учетом коэффициентов повышения или понижения		
Размер вложенного капитала работником предприятия, грн.		
Размер капитала вложенного всеми работниками предприятия, грн		
Размер средств предназначенных на оплату труда работников предприятия, грн		
Фонде распределения предприятия по собственности, грн		
Доход работника, грн		

**Приложение 13**

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих предприятия (пример)**

<b>Должность</b>	<b>Должностной оклад, грн.</b>	<b>Коэффициент соотношения к минимальной тарифной ставке</b>
1. Директор предприятия	2312	5,44
2. Главный инженер	2189	5,15
3. Заместитель директора	1857	4,37
4. Заместитель директора	1836	4,32
5. Главный бухгалтер	1820	4,28
6. Главный конструктор	1955	4,6
7. Главный технолог	1912	4,5
8. Главный механик	1742	4,1
9. Главный энергетик	1700	4,0
10. Начальник производственного отдела	1530	3,6
11. Начальник планово-экономического отдела	1360	3,2
12. Начальник конструкторского бюро	1657	3,9
13. Начальник бюро наладки оборудования	1317	3,1
14. Ведущий инженер-программист	1062	2,5
15. Ведущий инженер по нормированию труда	1020	2,4
16. Начальник цеха - 1 группа	1572	3,7
- 2 группа	1360	3,2
- 3 группа	1275	3,0
17. Начальник участка - 1 группа	1211	2,85
- 2 группа	1105	2,6
18. Старший кассир	850	2,0
19. Кассир	765	1,8
20. Секретарь-машинистка	595	1,4
21. Агент по снабжению	350	1,3
22. Копировщик	425	1,14

**Расчет**  
**заработной платы** \_\_\_\_\_ **за май месяц 2005 г.**  
 (Ф.И.О.)

<b>Вариант</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Средняя зарплата основных производственных рабочих-сдельщиков за апрель 2005 г., грн</b>	<b>Коэффициент индивидуального вклада</b>	<b>Фактически отработано часов на май 2005 г.</b>	<b>Плановое количество часов в мае 2005г.</b>	<b>Заработная плата, грн.</b>

## Приложение 15

### Коэффициент (рейтинг), характеризующий общеобразовательный уровень руководителей и специалистов предприятия в зависимости от образования

Показатели образования	Нормативное значение коэффициента $K_o$
1. Профильное высшее образование	5,0
2. непрофильное высшее образование	4,0
3. Профильное среднетехническое образование	3,0
4. непрофильное среднетехническое образование	2,5
5. За каждую переподготовку, прошедшую руководителем и специалистом за последние 5 лет:	
• с получением диплома;	2,0
• с получением удостоверения.	1,5

## Приложение 16

### Коэффициент (рейтинг) за стаж работы

Показатели стажа	Нормативное значение коэффициента $K_c$
1 . За каждый год работы на предприятии на других должностях	0,1
2. За каждый год работы на предприятии в занимаемой должности	0,3

**Расчет трудового рейтинга и заработной платы  
за июнь месяц 2005 г.**

(Ф.И.О.)

	<b>Вариант</b>
	<b>Наименование должности</b>
	<b>Коэффициент, характеризующий общеобразовательный уровень</b>
	<b>Коэффициент характеризующий опыт рабо- ты (стаж)</b>
	<b>Коэффициент характеризующий значимость работника</b>
	<b>Общий рейтинг</b>
	<b>Фонд оплаты труда цеха за июнь, 2005 г. грн</b>
	<b>Сумма рейтингов всех работников в цехе</b>
	<b>Цена рейтинга, грн</b>
	<b>Плановый коэффициент</b>
	<b>Коэффициент качества труда</b>
	<b>Страховой коэффициент</b>
	<b>Зарплата работника, грн</b>

**Перечень показателей для оценки трудовой деятельности работника и коэффициенты их значимости**

Показатели, характеризующие трудовую деятельность работника	Наименование должностей		
	организа- торы производ- ства, руководи- тели	конструк- торы, технологи	экономи- сты, бухгалтера, нормиров- щики
	весовой коэффициент		
1. Выполнение производственного задания	1,0	-	-
2. Сложность выполнения работ	-	1,0	1,0
3. Качество работы	-	0,9	0,8
4. Профессиональная эрудиция	0,8	1,0	0,9
5. Инициатива и творческий поиск	0,7	0,9	0,9
6. Трудовая дисциплина	0,5	0,1	0,1
7. Способность к коммуникации	0,8	0,6	0,6
8. Взаимоотношения с людьми	0,8	0,2	0,5
9. Образование	0,5	0,3	0,6
10. Стаж работы	0,4	0,3	0,6



Таблица 1

**Балльная оценка  
«Выполнение производственных заданий»**

<b>Выполнение задания, %</b>	<b>Балльная оценка</b>
Не менее 90	2
Не менее 95	3
Не менее 100	4
Не менее 110	5
Более 110	6

Таблица 2

**Балльная оценка «Сложность выполнения работ»**

<b>Группа сложности</b>	<b>Характеристика работ</b>	<b>Балльная оценка</b>
I	Уникальные, редко встречающиеся и сложные работы	6
II	Работы, отличающиеся от обычных стандартных	5
III	Обычные для данного контингента работы	4
IV	Работы простые по сравнению с 3 группой сложности, не требующие высокой профессиональной квалификации	3
V	Абсолютно простые работы, явно ниже квалификации работника	2

Таблица 3

**Балльная оценка по показателю  
«Качество работы»**

<b>Обобщенный показатель</b>	0	2	4	6	8
<b>Балльная оценка</b>	6	5	4	3	2

Таблица 4

**Балльная оценка по показателю  
«Профессиональная эрудиция»**

<b>Показатели деятельности</b>	<b>Балльная оценка</b>
1. Работник самостоятельно решает вопросы и задания в пределах занимаемой должности, не допускает ошибок связанных с незнанием сути выполняемой работы, грамотно оформляет документацию.	4
2. В дополнение к показателю 1, если он систематически читает специальную литературу в области своей профессиональной деятельности, и на этой основе применяет новинки в работе, дает объяснения и консультации другим работникам, может подготовить задание, обзор по новому вопросу, квалифицированно разбирается в новой документации, может обнаружить ошибки в работе своих коллег или подчиненных и помочь их устранить т.д.	5
3. В дополнение к показателям №№ 1;2, очень хорошо знаком с развитием смежных областей техники, экономики, владеет знаниями шире необходимых требований к профессии, квалифицированно разбирается в вопросах смежных специальностей, пользуется авторитетом среди коллег, является грамотным экспертом, автором руководств, правил, методических разработок и т.п. по специальности.	6

**Продолжение 19, лист 3**

<b>1</b>	<b>2</b>
4. Самостоятельно не решает новых технических или экономических задач; при выполнении нового задания допускает технические (экономические) ошибки, может выполнять работу только под контролем	3
5. Может выполнять только строго определенные операции (задания), работа требует постоянного контроля, допускает грубые ошибки, совершенно не знаком с вопросами, не относящимися непосредственно к специальности (должности), слабо разбирается в расчетах, не может объяснить техническую (экономическую) суть процесса	2

**Таблица 5**

**Балльная оценка по показателю  
«Инициатива и творческий поиск»**

<b>Показатели деятельности</b>	<b>Балльная оценка</b>
1. Критически рассматривает задание, проявляет инициативу в улучшении работы, стремится найти и устранить недостатки, принимает участие в работе обществ, конференций, участвует в разработке рационализаторских предложений.	4
2. Систематически занимается рационализацией и изобретательством, инициатор рацпредложений и новшеств, которые внедрены и принесли экономический эффект.	5
3. В дополнение к показателям №№1;2, проводит систематически научные исследования и поиск в области своей деятельности, имеет авторские свидетельства, монографии, публикует статьи, сдает кандидатские, экзамены, работает над диссертацией.	6
4. Во всех противоположных случаях по показателям 1-3 выставляется 0.	0

Таблица 6

**Балльная оценка по показателю  
«Трудовая дисциплина»**

<b>Показатели деятельности</b>	<b>Балльная оценка</b>
1. Выполняет в срок все распоряжения и инструкции, не имеет прогулов, опозданий и других нарушений, не имеет дисциплинарных взысканий.	4
2. В дополнение к показателю 1, активно борется на производстве с нарушителями трудовой дисциплины, является примером для остальных работников.	5
3. Проявляет высокую активность и большую личную заинтересованность в успешной работе коллектива, систематически борется за престиж и высокий моральный уровень своих коллег и подчиненных, ведет большую воспитательную работу среди молодых работников.	6
4. Допускает изредка опоздания, прогулы, иногда проявляет грубость во взаимоотношениях с руководством и коллегами, не всегда четко выполняет указания и распоряжения.	3
5. Часто нарушает распорядок дня, допускает опоздания, прогулы, не выполняет указания, касающиеся работы.	2
6. Допускает аморальные проступки на работе (пьянство, хулиганство и т.д.), систематически не выполняет распоряжения.	0

Таблица 7

**Балльная оценка по показателю  
«Способность к коммуникации»**

<b>Показатели деятельности</b>	<b>Балльная оценка</b>
1. Обладает прекрасным умением выражать свои мысли как устно, так и письменно. Очень эффективен в отыскании и предоставлении необходимой информации и идей своим коллегам и руководству	6
2. Говорит и пишет хорошо, составляет грамотно устные и письменные доклады. Поддерживает высокий уровень информативности среди работников, коллег и руководства	5
3. Говорит хорошо, однако, письменная речь не гладкая. Сознает ответственность перед работниками, коллегами и руководством за их информативность в важных вопросах	4
4. Устно выражает свои мысли удовлетворительно. Письменные материалы часто приходится выправлять коллегам и вышестоящим руководителям. В текущем порядке передает информацию, однако не делает особых усилий для получения дополнительной информации, представляющей интерес для работников, коллег и руководства	3
5. Слабо владеет устной и письменной речью. Даже обычные докладные сообщения и сопроводилки требуют правки. Общается с коллегами и руководством лишь при выражении желания с их стороны	2
6. Во всех противоположных случаях по показателям 1-5 выставляется 0	0

Таблица 8

**Балльная оценка по показателю  
«Взаимоотношение с людьми»**

<b>Показатели деятельности</b>	<b>Балльная оценка</b>
1. Отличается «ровным» поведением, корректен, не допускает грубостей, уважительно относится к подчиненным и коллегам, пользуется их уважением, не участвует в конфликтах, проявляет заботу и внимание к работникам и коллегам	4
2. Пользуется всеобщим уважением и симпатией, чуток и отзывчив, активно помогает своим подчиненным и коллегам во время работы и в нерабочее время	5
3. Является образцом контакта с людьми по своим деловым и личным (человеческим) качествам	6
4. Замкнут, плохо контактирует с людьми, поддерживает с ними сугубо официальные отношения	3
5. Не пользуется уважением и симпатией своих подчиненных и коллег, их отношение к нему безразличное	2
6. Вызывает антипатию, вступает в частые конфликты	0

Таблица 9

**Балльная оценка по показателю «Образование»**

<b>Показатели образования</b>	<b>Балльная оценка</b>
1. Имеет ученую степень или звание, окончил (а) аспирантуру по своей специальности	6
2. Окончил (а) учебное заведение по прямой специальности, соответствующей должности (для техника - техникум, для инженера - ВУЗ), прошел (ла) обучение в учебном заведении (центре) повышения квалификации и переподготовки кадров с получением диплома по новой специальности, дающей право занимать должность выше занимаемой	5
3. Окончил(а) учебное заведение по прямой специальности, соответствующей должности	4
4. Окончил(а) учебное заведение по прямой специальности соответствующей должности с отличием	5
5. Окончил(а) учебное заведение без отрыва от производства, либо учебное заведение по узкой специальности, либо техникум	3
6. Не имеет специальной подготовки в данной области, не имеет уровня среднего образования	2
7. Во всех остальных случаях	0

Таблица 10

**Бальная оценка по показателям «Стаж работы»**

<b>Стаж работы, лет</b>	<b>Формула для расчета</b>	<b>Бальная оценка</b>
Более 15	—	6
10-15	$B = 5 + \frac{a}{60}$	5÷6
5-10	$B = 4 + \frac{a}{60}$	4÷5
3-5	$B = 3 + \frac{a}{24}$	3÷4
до 3	$B = \frac{a}{12}$  где а - число проработанных месяцев	0÷3



**Аттестационный лист № 1**

Цех - механический

Должность - начальник цеха

ФИО \_\_\_\_\_

1. *Выполнение производственного задания* — в среднем за 2004 г. производственное задание в цехе выполнялось на 102,5 %.

2. *Профессиональная эрудиция* — самостоятельно решает производственные вопросы в пределах своих обязанностей без ошибок, грамотно оформляет техническую и экономическую документацию, систематически читает специальную литературу, применяет новинки в своей работе.

3. *Инициатива и творческий поиск* — критически рассматривает новое задание, проявляет инициативу в улучшении работы, устраняет недостатки в работе, систематически занимается рационализацией и изобретательством, инициатор рацпредложений.

4. *Трудовая дисциплина* — выполняет в срок все распоряжения и инструкции, не имеет прогулов и опозданий и других нарушений, не имеет взысканий, проводит большую работу по улучшению дисциплины, является примером для своих подчиненных.

5. *Способность к коммуникации* — говорит хорошо, письменная речь не на должном уровне, сознает ответственность перед коллективом и руководством за их информированность о положении дел на порученном участке работы.

6. *Взаимоотношение с людьми* — является образцом контакта с людьми по своим деловым и человеческим качествам, отличается «ровным» поведением, корректен, не допускает грубости, пользуется всеобщим уважением.

7. *Образование* — окончил Луганский машиностроительный институт по специальности инженер-механик, а также центр последипломного образования (ЦПО) по специальности «Производственный менеджмент».

8. *Стаж работы* — 12,5 лет.

Составил:

**Приложение 21**  
**(образец)**

**Аттестационный лист №**

Отдел - конструкторский

Должность - конструктор 2-й категории

ФИО \_\_\_\_\_

1. Выполняет работы, отличающиеся от обычных, стандартных.

2. Не допускает в своей работе брака, доделки составляют 8%.

3. Самостоятельно решает вопросы в пределах занимаемой должности, не допускает ошибок, связанных с незнанием сути выполняемой работы, грамотно оформляет документацию.

4. Систематически занимается рационализаторством и изобретательством, инициатор рацпредложений и новшеств.

5. Выполняет в срок все распоряжения и инструкции, не имеет прогулов, опозданий и других нарушений, не имеет дисциплинарных взысканий.

6. Говорит и пишет хорошо. Поддерживает высокий уровень информативности среди работников, коллег и руководства.

7. Отличается ровным поведением, корректен, не допускает грубостей, уважительно относится к коллегам, пользуется их уважением, не участвует в конфликтах, проявляет заботу и внимание к коллегам.

8. Окончил Луганский Машиностроительный институт по специальности «Конструирование машин и механизмов».

9. Стаж работы по специальности 11 лет и 6 месяцев.

Составил:

**Зоны соответствия работника занимаемой  
должности**

<b>Номер зоны</b>	<b>Зоны соответствия</b>	<b>Оценка деятельности работника</b>
1	менее 0,75	обязательное понижение
2	0,75-0,9	возможное понижение
3	0,91-1,1	полное соответствие
4	1,11-1,25	возможное повышение
5	более 1,25	обязательное повышение

**Примечание:** «Обязательно и возможное понижение» предполагает: перевод работника на нижестоящую (нижеоплачиваемую) должность из-за несоответствия работника профессионально-личностным требованиям на данном предприятии (организации).

**Задание № \_\_**

Организация оплаты труда слесарей-сборщиков в механическом цехе №1 (повременно-премиальная система оплаты труда с нормированными заданиями)

**Вариант 10**

Выполнил \_\_\_\_\_

Принял \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

**Задание**

Бригада рабочих основного производства механического цеха №1 в составе 10 человек (табл. 1) выполняет комплекс работ по сборке узла к двигателю СМД-14.

**Таблица 1**

**Состав бригады слесарей-сборщиков и отработанное ими время**

<b>Ф.И.О.</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>Количество отработанного времени, ч.</b>
1. Петренко И.В.	3	180
2. Котляр С.И.	3	180
3. Самойленко С.Т.	3	180
4. Кашеваров Н. И.	3	180
5. Чистяков Т.К.	3	156
6. Киселев О.М.	4	180
7. Сикорский О.М.	4	180
8. Петлюра С.Н.	4	180
9. Писковский М.Н.	4	180
10. Недобега К.О.	5	180
<b>Итого</b>		1776

Определить общий заработок каждого слесаря-сборщика, труд которых оплачивается по повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированными заданиями.

### РЕШЕНИЕ

1. Определяем уровень выполнения нормированного задания по формуле:

$$A = \frac{N_{\text{ф}} \times T_{\text{шт}} + O_{\text{ф.от}}}{T_{\text{я}} - T_{\text{пр}} + T_{\text{н.р.}}} \times 100, \quad (1)$$

где  $N_{\text{ф}}$  - количество фактически выработанной продукции, шт. ( $N_{\text{ф}} = 930$  шт);

$T_{\text{шт}}$  - норма времени на единицу продукции, нормо-ч ( $T_{\text{шт}} = 1,75$ ч.);

$O_{\text{ф.от}}$  - объем работ, выполняемых по отклонениям от нормированных условий, связанных с выпуском основной продукции, ч. ( $O_{\text{ф.от}} = 40$ ч.);

$T_{\text{я}}$  - явочное время членов бригады, ч. ( $T_{\text{я}} = 1776$  ч.);

$T_{\text{пр}}$  - время простоя не по вине членов бригады, ч ( $T_{\text{пр}} = 11$  ч.);

$T_{\text{н.р.}}$  - время работы членов бригады не связанное с выполнением нормированного задания, ч. ( $T_{\text{н.р.}} = 20$  ч.).

$$A = \frac{930 \times 1,75 + 40}{1776 - 11 + 20} \times 100 = 15,5\%$$

2. Вычисляем размер доплат за выполнение нормированного задания (прил. 3, пункт 3).

При выполнении задания на	Размер доплат, %
81-90%	1 x 10 = 10,0
91-95%	1,5 x 5 = 7,50
95-100%	2,5 x 0,5 = 1,250
<b>Итого</b>	10 + 7,5 + 1,25 = 18,75

3. Рассчитываем размер премии за снижение трудоемкости:

$$K_{\text{соот}} = \frac{T_{\text{шт}}}{T_{\text{пр}}} \quad (2)$$

где  $K_{\text{соот}}$  - коэффициент соотношения проектной нормы и действующей;

$T_{\text{шт}}$  - норма времени на единицу продукции, ч. ( $T_{\text{шт}} = 1,75$  ч);

$T_{\text{пр}}$  - проектная норма на единицу продукции, ч. ( $T_{\text{пр}} = 1,33$  ч);

$$K_{\text{соот}} = \frac{1,75}{1,33} = 1,31$$

Премия по шкале (прил. 3, пункт 5) составит 12%.

4. Определяем тарифную заработную плату рабочих бригады по форме 1 (см. прил. 4).

**Тарифная заработная плата слесарей-сборщиков  
производственной бригады**

<b>Ф.И.О.</b>	<b>Разряд рабо- чих</b>	<b>Количество отработан- ных часов за месяц, ч.</b>	<b>Часовая тарифная ставка, грн (прил. 2)</b>	<b>Тарифная заработ- ная плата рабочего, грн</b>
1. Петренко И.В.	3	180,0	2,39	430,2
2. Котляр С.И.	3	180,0	2,39	430,2
3. Самойленко С.Г.	3	180,0	2,39	430,2
4. Кашеваров Н.И.	3	180,0	2,39	430,2
5. Чистяков Т.К.	3	156,0	2,39	372,8
6. Киселев О.М.	4	180,0	2,69	484,2
7. Сикорский Н.И.	4	180,0	2,69	484,2
8. Петлюра С.Н.	4	180,0	2,69	484,2
9. Писковский М.Н.	4	180,0	2,69	484,2
10. Недобега Н.О.	5	180,0	3,04	547,2
<b>Итого</b>		1776,0		4577,6



### Приложение 23, лист 3

5. Рассчитываем размер доплат исходя из условий труда на рабочих местах (прил. 3, пункт 2):

$$4577,6 \times \frac{4}{100} = 183,1 \text{ грн.}$$

6. Определяем размер доплат отдельным членам бригады за профессиональное мастерство (прил. 3, пункт 1);

$$\text{Чистяков Т.К. } 372,8 \times \frac{4}{100} = 14,90 \text{ грн}$$

$$\text{Петлюра С.Л. } 484,2 \times \frac{8}{100} = 38,6 \text{ грн}$$

$$\text{Недобега К.О. } 547,6 \times \frac{12}{100} = 65,7 \text{ грн}$$

7. Рассчитываем размер доплат в зависимости от уровня выполнения слесарями-сборщиками нормированных заданий:

$$4577,6 \times \frac{18,75}{100} = 858,3 \text{ грн}$$

8. Вычисляем размер доплат за бригадирство (прил. 3, пункт 4). Бригадир слесарь-сборщик Недобега К.О.

$$547,2 \times \frac{10}{100} = 54,7 \text{ грн}$$

9. Определяем размер премии бригаде за снижение трудоемкости продукции:

$$4577,6 \times \frac{12}{100} = 549,3 \text{ грн}$$

10. Общий заработок бригады слесарей-сборщиков составит:

$$4577,6 + 183,1 + 14,9 + 38,6 + 65,7 + 858,3 + 54,7 + 549,3 = 6342,2 \text{ грн.}$$

11. Распределение общего заработка между рабочими бригады производим по форме 2.

**Распределение общего заработка бригады  
слесарей-сборщиков**

Ф. И. О.	Тарифный разряд	Количество отработанных часов за месяц, ч.	Заработок по ставкам слесарей-сборщиков, грн	Доплата, грн.				Премия за снижение трудоемкости, грн.	Общий заработок грн.
				по условиям труда	за профессиональное мастерство	за бригадирство	за выполнение нормированных заданий		
1. Петренко И.В.	3	180,0	430,2	17,2	—	—	80,7	51,6	579,7
2. Котляр С.И.	3	180,0	430,2	17,2	—	—	80,7	51,6	579,7
3. Самойленко С.Г.	3	180,0	430,2	17,2	—	—	80,7	51,6	579,7
4. Кашеваров Н.И.	3	180,0	430,2	17,2	—	—	80,7	51,6	579,7
5. Чистяков Т.Д.	3	156,0	372,8	14,9	14,9	—	69,9	44,7	517,2
6. Киселев О.И.	4	180,0	484,2	19,4	—	—	90,7	58,1	652,4
7. Сикорский Н.И.	4	180,0	484,2	19,4	—	—	90,7	58,1	652,4
8. Петлюра С.Н.	4	180,0	484,2	19,4	38,6	—	90,7	58,1	691,0
9. Писковский М.Н	4	180,0	484,2	19,4	—	—	90,7	58,1	652,4
10. Незобега К.О.	5	180,0	547,2	21,8	65,7	54,7	102,6	65,7	857,7
<b>Итого</b>		1776,0	4577,6	183,1	119,2	54,7	59,3	549,3	6342,2

**Задание №**

**Организация оплаты труда  
в бригаде слесарей-сборщиков**

**Вариант 0**

Выполнил \_\_\_\_\_  
Принял \_\_\_\_\_  
Оценка \_\_\_\_\_

**Задание**

По исходным данным, представленным в табл. 1 определить заработную плату каждого члена бригады слесарей-сборщиков. Распределение коллективного заработка в бригаде произвести двумя способами: с использованием тарифных коэффициентов (прил. 5, форма 3) и с использованием тарифных ставок (прил. 5, форма 4).

**Таблица 1**

**Исходные данные**

Вариант	Табельный номер	Отработанное время, ч.	Разряд рабочего	КТУ	Сдельная заработная плата бригады за месяц, грн.	Премия бригады за месяц, грн.
0	201	172	5	1,3	3300	1320
	202	173	3	1,0		
	203	174	3	1,1		
	225	170	4	0,8		
	226	152	4	0,7		

**РЕШЕНИЕ**

1. Определяем долю коллективного заработка, приходящегося на 1 коэффициенто-час:

$$\frac{3300}{1114} = 2,962 \text{ грн}$$

2. Определяем долю премии, приходящуюся на один коэффициенто-час:

$$\frac{1320}{1114} = ,185 \text{ грн}$$

3. Расчет заработной платы бригады слесарей-сборщиков методом коэффициентов-часов производим по форме 4.

Табельный номер	Отработанное время, ч.	Тарифный коэффициент (прил. 1)	Сумма коэффициентов- часов, (гр. 2 x гр. 3)	Начислено сдельно, грн. (гр. 4 x 2,962)	Премия, грн. (гр. 4 x 1,185)	Начислено, грн. (гр. 5 + гр. 6)
201	172	1,53	263	779,0	311,6	1090,6
202	173	1,2	208	616,1	246,5	862,6
203	174	1,2	209	619,0	247,7	866,7
225	170	1,35	229	678,3	271,4	949,7
226	152	1,35	205	607,2	243,0	850,2
<b>Итого</b>	—	—	1114	3299,6	1325,2	4624,8

4. Определяем величину приработка:

$$3300 - 2218,5 = 1081,5 \text{ грн.}$$

5. Вычисляем величину приработка премии, приходящейся на единицу расчетной тарифной заработной платы:

$$\frac{1081,5}{2202,8} = ,4909; \quad \frac{1325,2}{2202,8} = ,6015;$$

6. Расчет заработной платы каждого члена бригады слесарей-сборщиков методом тарифной зарплаты производим по форме 5.

**Распределение бригадного заработка слесарей-сборщиков методом тарифной заработной платы**

Табельный номер	Разряд	Часовая тарифная ставка, грн. (прил.2)	Отработанное время, ч	Тарифная заработная плата за отработанное время, грн. (гр. 3 x гр. 4)	КТУ	Расчетная величина заработной платы для распределения приработка и премии, грн. (гр. 5xгр.6)	Сдельный приработок, грн. (гр. 7 x 0,4909)	Премия, грн. (гр. 7 x 0,6015)	Заработная плата за месяц, грн (гр. 5 + гр. 8 + гр.9)
201	5	3,04	172	522,9	1,3	679,8	333,7	408,9	1265,5
202	3	2,39	173	413,5	1,0	413,5	203,0	248,7	865,2
203	3	2,39	174	415,9	1,1	457,5	224,6	275,2	915,7
225	4	2,69	170	457,3	0,8	365,8	179,6	220,0	856,9
226	4	2,69	152	408,9	0,7	286,2	140,5	172,1	566,6
<b>Итого</b>	—	—	—	2218,5	—	2202,8	1081,4	1324,9	4624,8

**Задание №**

**Организация оплаты труда  
в бригаде слесарей-сборщиков**

**Вариант 0**

Выполнил \_\_\_\_\_  
Принял \_\_\_\_\_  
Оценка \_\_\_\_\_

**Задание**

По исходным данным, представленным в табл. 1 определить заработную плату каждого члена бригады слесарей-сборщиков. Распределение коллективного заработка в бригаде произвести двумя способами: с использованием тарифных коэффициентов (прил. 5, форма 3) и с использованием тарифных ставок (прил. 5, форма 4).

**Таблица 1**

**Исходные данные**

<b>Вариант</b>	<b>Табельный номер</b>	<b>Отработанное время, ч.</b>	<b>Разряд рабочего</b>	<b>КТУ</b>	<b>Сдельная заработная плата бригады за месяц, грн.</b>	<b>Премия бригады за месяц, грн.</b>
0	201	172	5	1,3	3300	1320
	202	173	3	1,0		
	203	174	3	1,1		
	225	170	4	0,8		
	226	152	4	0,7		

**РЕШЕНИЕ**

1. Определяем долю коллективного заработка, приходящегося на 1 коэффициенто-час:

$$\frac{3300}{1114} = 2,962 \text{ грн}$$

2. Определяем долю премии, приходящуюся на один коэффициенто-час:



**Приложение 24, лист 2**

$$\frac{1320}{1114} = ,185 \text{ грн}$$

3. Расчет заработной платы бригады слесарей-сборщиков методом коэффициентов-часов производим по форме 4.

Табельный номер	Отработанное время, ч.	Тарифный коэффициент (прил. 1)	Сумма коэффициентов- часов, (гр. 2 x гр. 3)	Начислено сдельно, грн. (гр. 4 x 2,962)	Премия, грн. (гр. 4 x 1,185)	Начислено, грн. (гр. 5 + гр. 6)
201	172	1,53	263	779,0	311,6	1090,6
202	173	1,2	208	616,1	246,5	862,6
203	174	1,2	209	619,0	247,7	866,7
225	170	1,35	229	678,3	271,4	949,7
226	152	1,35	205	607,2	243,0	850,2
<b>Итого</b>	—	—	1114	3299,6	1325,2	4624,8

4. Определяем величину приработка:

$$3300 - 2218,5 = 1081,5 \text{ грн.}$$

5. Вычисляем величину приработка премии, приходящейся на единицу расчетной тарифной заработной платы:

$$\frac{1081,5}{2202,8} = ,4909; \quad \frac{1325,2}{2202,8} = ,6015;$$

6. Расчет заработной платы каждого члена бригады слесарей-сборщиков методом тарифной зарплаты производим по форме 5.

**Распределение бригадного заработка слесарей-сборщиков методом тарифной заработной платы**

Табельный номер	Разряд	Часовая тарифная ставка, грн. (прил.2)	Отработанное время, ч	Тарифная заработная плата за отработанное время, грн. (гр. 3 x гр. 4)	КТУ	Расчетная величина заработной платы для распределения приработка и премии, грн. (гр. 5xгр.6)	Сдельный приработок, грн. (гр. 7 x 0,4909)	Премия, грн. (гр. 7 x 0,6015)	Заработная плата за месяц, грн (гр. 5 + гр. 8 + гр.9)
201	5	3,04	172	522,9	1,3	679,8	333,7	408,9	1265,5
202	3	2,39	173	413,5	1,0	413,5	203,0	248,7	865,2
203	3	2,39	174	415,9	1,1	457,5	224,6	275,2	915,7
225	4	2,69	170	457,3	0,8	365,8	179,6	220,0	856,9
226	4	2,69	152	408,9	0,7	286,2	140,5	172,1	566,6
<b>Итого</b>	—	—	—	2218,5	—	2202,8	1081,4	1324,9	4624,8