**Дисциплина: МДК 03.01.Организация и управление персоналом производственного подразделения.**

**Преподаватель: Конобраткина Наталья Павловна**

**Группа:№ПР01-20**

**Тема урока № 15-16: Виды систем оплаты труда в подразделении.**

**Нормы выработки.**

**Ответственность за брак.**

**Сбор обработка и представление результатов анализа.**

**1.Теория**

**Перечень вопросов, рассматриваемых в теме.**

1. **Виды систем оплаты труда в подразделении.**
2. **Нормы выработки**
3. **Ответственность за брак.**
4. **Сбор обработка и представление результатов анализа.**

Система оплаты труда – способ исчисления размеров вознаграждения, который выплачивается работникам, в соответствии, с произведенными ими затратами труда или по результатам труда. Государственные тарифные ставки и оклады могут употребляться предприятием как ориентиры для определения размеров заработной платы в зависимости от профессии, квалификации, сложности условий труда.

Организации могут устанавливать следующие системы оплаты труда своих работников:

1) повременная или тарифная (оплачивается то время, которое работник фактически отработал);

2) простая;

3) повременно-премиальная;

4) сдельная (оплачивается то количество продукции, которое работник изготовил):

а) простая;

б) сдельно-премиальная;

в) сдельно-прогрессивная;

г) косвенно-сдельная;

д) аккордная;

е) бестарифная;

ж) система плавающих окладов (труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы);

з) система выплат на комиссионной основе (размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией).

 Единые нормы выработки и времени на подземные горные работы обязательны для применения на всех шахтах и рудниках цветной и черной металлургии, минудобрений, в геологоразведочных и шахтостроительных организациях. Нормы настоящего сборника могут применяться на рассыпных месторождениях при наличии соответствующих работ.

2. Нормы сборника предназначены для нормирования труда рабочих-сдельщиков, для установления нормированных заданий рабочим-повременщикам, а также могут быть использованы при расчете комплексных норм выработки при бригадной форме организации труда, исходя из методических основ бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности (М., НИИ труда, 1981).

3. При разработке единых норм выработки, и времени использованы следующие материалы:  
  
типовые проекты организации труда на рабочих местах для массовых профессий рабочих и производственных участков;  
  
фотохронометражные наблюдения;  
  
технические характеристики оборудования, механизмов и приспособлений;  
  
результаты анализа организации труда, мероприятия по ее совершенствованию.

4. Продолжительность рабочего дня на подземных работах принята 6 часов, на поверхности - 7 часов. Нормы времени даны в чел.-часах, часах на единицу объема работ (в отдельных параграфах нормы времени даны на 10 или 100 единиц).

5. Едиными нормами учтено время, необходимое для периодического отдыха рабочих в течение смены и на личные надобности.  
  
Норматив времени на личные надобности принят 10 мин. на смену.  
  
Нормами также учтено и не должно отдельно оплачиваться время, необходимое для выполнения следующих работ: получения указаний технадзора, приема и сдачи смены, наладки освещения, осмотра рабочего места и приведения его в безопасное состояние, получения (подноски) и сдачи (уборки) инструмента и приспособлений, подноски материалов в пределах рабочего места на расстояние до 20 м, обслуживания машин и механизмов на рабочем месте, смазки, осмотра и устранения мелких неисправностей машин, механизмов и приспособлений, которые могут быть выполнены без помощи электрослесаря.

6. Нормы выработки, приведенные в табл. сборника, установлены с учетом основных факторов, влияющих на производительность труда рабочих. Факторы, влияние которых имеет непостоянный характер, учитываются поправочными коэффициентами к нормам.

При одновременном действии нескольких факторов, учитываемых поправочными коэффициентами, соответствующие коэффициенты перемножаются.

7. При обильном выделении воды в забоях из кровли или почвы нормы выработки умножать, а нормы времени делить на следующие поправочные коэффициенты:  
  
при прерывном капеже из кровли или постоянном выделении воды из почвы выработки с образованием слоя воды 0,95;  
  
при непрерывном капеже из кровли 0,90;  
  
при поступлении воды из кровли выработки непрерывными струями 0,85.  
  
При одновременном выделении в выработке воды из кровли и из почвы к соответствующим нормам применять только один поправочный коэффициент - при выделении воды из кровли.

8. Нормы выработки рассчитаны на условия работы при температуре воздуха в забое до +26 °С.  
  
В случаях отклонения от принятых условий применять, к нормам следующие поправочные коэффициенты:  
  
при постоянной температуре воздуха на рабочем месте в течение смены от -2 до -10 °С 0,95 и ниже -10 °С 0,85.

9. При работе в местах, где производится интенсивная откатка или имеется большое количество воздушных и водяных магистралей кабельных сетей, троллей, мешающих производительной работе, нормы выработки умножать, а нормы времени делить на  от 0,85 до 0,97. Конкретная величина коэффициента устанавливается в каждом отдельном случае руководством предприятия в зависимости от степени влияния перечисленных выше факторов.

Штраф за брак

Материальная ответственность — почти всегда обязательное условие при трудоустройстве. Но прежде чем привлекать работника к материальной ответственности, необходимо установить, нет ли в данном случае обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (ст. 233 и 239 ТК РФ).

ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ

Бывает, что за причинение ущерба предприятию работника лишают премии. Это незаконно. Такого дисциплинарного взыскания, как лишение премии, в трудовом законодательстве нет. Выплата премии регулируется действующим в организации положением об оплате труда.

Но если ваши действия  (бездействие) причинили материальный ущерб работодателю, он может потребовать его возмещения в пределах вашего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ) либо в полном объеме (ст. 243 ТК РФ).

Последнее возможно, если работник причинил ущерб:

- в процессе выполнения своих обязанностей  и иных обязанностей;

- в результате алкогольного и прочего опьянения;

- произошла недостача вверенных ценностей;

- в результате преступных действий, установленных судом;

разгласив сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну.

Работодатель обязан:

- до принятия решения о возмещении ущерба провести проверку для установления причин и размера ущерба;

- получить от работника письменное объяснение (ст. 247 ТК РФ).

Также  работодатель  имеет  право  создать  комиссию  с

участием специалистов.

Работник имеет право:

- передоверить ведение дела своему представителю;

- при несогласовании обжаловать их в суде.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УЩЕРБА

Днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю  или  его  представителю  стало  известно  о  наличии материального ущерба, причиненного работником (или бригадой материально ответственных лиц).

Исковые требования работодателя о возмещении ущерба должны быть подтверждены документами о понесенном им материальном ущербе и его размерах. До принятия решения  о  возмещении  ущерба  конкретными  работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера  причиненного  ущерба  и  причин  его  возникновения. Для проведения  такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения в письменной форме для  установления причины возникновения ущерба является обязательным (ст. 247 ТК РФ).

2 Выполнить задание .

Пользуясь материалом составьте тестовое задание.

Тест из 10 вопросов.