

# ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ

## Лекция 8

## ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

# Заработная плата, доходы. Системы оплаты труда

- **Заработная плата** — это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в его личное потребление.
- **Заработная плата** — это вознаграждение за труд.
- **Оплата труда работников** — цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.
- **Заработная плата** — это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

# Заработная плата, доходы. Системы оплаты труда

- Различают **номинальную и реальную** заработную плату. **Номинальная заработная плата** — это начисленная и полученная работником плата за его труд за определенный период.
- **Реальная заработная плата** — это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

# Заработная плата, доходы. Системы оплаты труда

- При разработке политики в области заработной платы и ее реализации на предприятии необходимо учитывать следующие **принципы**:
- справедливость, т.е. принцип равной оплаты за равный труд;
- учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;
- учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
- стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;

# Заработная плата, доходы. Системы оплаты труда

- материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям;
- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
- индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- применение прогрессивных форм и систем оплаты труда.

# Заработная плата, доходы. Системы оплаты труда

- Оплата труда в энергетике строится так же, как и во всей промышленности.
- Здесь применяются
- **сдельная,**
- **повременная и**
- **аккордная** (единовременная за выполненную работу) системы оплаты.

# Сдельная оплата труда

- Сдельная оплата предусматривает разновидности:
  - прямая сдельная;
  - сдельно-прогрессивная;
  - сдельно-премиальная

# Сдельная оплата труда

- Такие формы заработной платы применяются в тех случаях, когда для каждого работника легко **можно установить и проконтролировать объемы** выполняемой им работы или выработки продукции.
- В энергетике это относится преимущественно к **ремонтным работам** по индустриальному методу, когда основные работы выполняются в стационарных условиях, по типу машиностроительного производства.



# Сдельная оплата труда

- **Прямая сдельная оплата** — это оплата по установленным ставкам за производство единицы продукции или работы.
- Иногда такая оплата предусматривает выполнение установленных норм выработки или выработки в установленное время и размер оплаты напрямую зависит от объема произведенной продукции или работ.

# Сдельная оплата труда

- **Сдельно-прогрессивная система** включает оплату за определенный, рассчитанный по нормам объем выработанной продукции или выполненной работы так же, как и при прямой сдельной.
- А вот производство продукции или работы сверх установленного объема оплачивается уже по повышенным ставкам.
- Тогда чем больше превышает установленный нормами объем производства, тем выше, с прогрессивным возрастанием, оказывается заработок работника.

# Сдельная оплата труда

- При **сдельно-премиальной системе** оплата за установленный объем выработки ведется по прямой сдельной, а при перевыполнении планового задания работники премируются, причем премия чаще всего устанавливается в определенном размере за каждый процент перевыполнения задания против установленных норм.

# Повременная оплата труда

- **Повременная система оплаты** также имеет свои разновидности:
- простая повременная (система тарифных ставок или должностных окладов);
- повременно-премиальная.

# Повременная оплата труда

- Эта форма оплаты ранее основывалась на **тарифно-квалификационной системе**, которая включала единую тарифную сетку и тарифноквалификационный справочник, где устанавливались зависимости степени сложности определенных видов работ от уровня квалификации работников, имеющих право эту работу выполнять.

# Повременная оплата труда

- Сейчас эта система, во-первых, носит **рекомендательный** характер и, во-вторых, предусматривает не фиксированные тарифные ставки, а **соотношения между ставками** разных разрядов — тарифные коэффициенты

# Повременная оплата труда

- Тарифные коэффициенты для рабочих-ремонтников 1—6-го разрядов при повременной оплате труда приведены ниже:

Разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,1	1,21	1,33	1,5	1,71

- В энергетике применяются свои тарифные сетки и коэффициенты
- При повременной системе оплаты труда кроме основной заработной платы предусмотрена доплата за работу в ночные смены, в выходные и праздничные дни и некоторые другие.

# Повременно-премиальная оплата труда

- **Повременно-премиальная система** имеет много разновидностей, различия между которыми в основном сводятся к установлению предмета премирования.



# Повременно-премиальная оплата труда

- Различные формы повременной оплаты труда являются основными в энергетике.
- Как и везде, здесь преобладает **повременно-премиальная** система.
- Среди производственных факторов, от которых зависит премирование, в энергетике главными были выполнение плановых заданий и показателей энергопроизводства (например, коэффициент использования установленной мощности — КИУМ), безаварийность работы энергооборудования, бесперебойность энергоснабжения и некоторые другие.

# Повременно-премиальная оплата труда

- В настоящее время выбор систем премирования с учетом конкретных форм и показателей всецело зависит от предприятий, которые должны быть заинтересованы в установлении прямой зависимости премирования от конечных результатов труда.

# Повременно-премиальная оплата труда

- В последнее десятилетие довольно широкое распространение получили **коллективные формы** оплаты труда.
- При коллективном или бригадном подряде оплату производят по конечному результату трудовой деятельности, для четкой фиксации которого необходимо выполнение ряда условий.
- Общий заработок между членами трудового коллектива распределяется по так называемому **коэффициенту трудового участия (КТУ)**, рассчитываемому исходя:

# Повременно-премиальная оплата труда

- из тарифного разряда работника;
- фактически отработанного времени;
- соблюдения трудовой, производственной и технологической дисциплины — отсутствие прогулов, выполнение норм выработки, обслуживания и других норм при установленном качестве работы, выдерживание предписанных технологических параметров производства и т.п.;

# Повременно-премиальная оплата труда

- оказания производственно-технической помощи другим работникам коллектива (бригады);
- шефства и наставничества по отношению к малоопытным работникам и ученикам;
- выполнения общественных, в том числе цеховых, заводских, муниципальных и даже государственных, обязанностей без ущерба для основной деятельности и др.

# Повременно-премиальная оплата труда

- При любой форме оплаты труда общий фонд оплаты труда образуется следующим образом:
- •начисляется тарифный фонд заработной платы Фз.п независимо от способов его образования;
- начисляется премиальный фонд (как правило, в определенном проценте);
- производится начисление на эту величину единого социального налога Рсоц, включающего отчисления в фонд социального страхования, пенсионный фонд и в фонд обязательного медицинского страхования;
- производится начисление в фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний Рн.с

## Повременно-премиальная оплата труда

- Тогда общий фонд оплаты труда, входящий в себестоимость продукции, можно определить формулой
- $\Phi = \Phi_{з.п} (1 + P_{соц}) (1 + P_{н.с})$ .

# Системы оплаты труда

- В настоящее время применяются следующие системы оплаты труда:
- **тарифная система** — совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, условий, характера и интенсивности труда, условий (в том числе природно-климатических) выполнения работ; вида производства.



# Системы оплата труда

- **бестарифная система** — определение размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего рабочего коллектива и трудового вклада каждого работника;
- система **«плавающих окладов»** — ежемесячное определение размера должностного оклада работника в зависимости от роста (снижения) производительности труда на участке, обслуживаемом работником, при условии выполнения задания по выпуску продукции;
- система оплаты труда на **комиссионной основе** — установление размера заработной платы в виде фиксированного процента дохода, получаемого предприятием от реализации продукции (работ и услуг).

# Системы оплаты труда

- Наибольшее распространение на государственных и других крупных предприятиях получила **тарифная** система оплаты труда.

# Планирование фонда заработной платы

- В структуру заработной платы входят основная и дополнительная заработная плата.
- **Основная заработная плата** включает оплату труда работников по действующим на предприятии сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляет собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме.
- **Дополнительная заработная плата** включает различные виды премий, доплаты за работу в сверхурочное время, доплаты по прогрессивным расценкам, за отклонение от нормальных условий труда, оплату целодневных и внутрисменных простоев, доплаты бригадирам и т.п.

## Планирование фонда заработной платы

- **Плановая величина расходов на оплату труда, или фонд оплаты труда (ФОТ), может определяться укрупненно или дифференцированно.**

## Планирование фонда заработной платы

- Укрупненно плановый фонд оплаты труда Фпл можно рассчитать разными способами:
- 1. На основе **норматива заработной платы** на единицу продукции (работ) :
- $Фпл = Q_i H_{з.п.}$ ,
- где  $Q_i$  — планируемый объем продукции в натуральном выражении;  $H_{з.п.}$  — норматив заработной платы.

## Планирование фонда заработной платы

- 2. На основе **норматива прироста фонда оплаты труда** за каждый процент прироста объема продукции:
  - $Фпл = Фбаз + Фбаз ( Нз.п П) / 100$ , где  $Фбаз$  — базовая величина фонда оплаты труда в предыдущем (отчетном) году;  $Нз.п$  — норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции;  $П$  — прирост объема продукции.
- 3. **Исходя из численности работающих НП.п.п и их годовой заработной платы с доплатами и начислениями ЗПгод:**
  - $Фпл = НП.п.п ЗПгод$ .

## Планирование фонда заработной платы

- **Дифференцированный** (детальный) расчет планового ФОТ производится отдельно по категориям промышленно-производственного персонала, по цехам (подразделениям), в целом по предприятию и включает расчеты тарифного, часового, дневного, месячного (годового) ФОТ.

## Планирование фонда заработной платы

- **Тарифный ФОТ** включает оплату труда рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков.
- **Фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков Зсд** за запланированный объем работ по сдельным расценкам рассчитывается по формуле
- $Z_{сд} = P N K$ ,
- где  $P$  — сдельная расценка за единицу продукции;  
 $N$  — количество (объем) изделий по программе;  $K$  — коэффициент выполнения планового задания.



# Планирование фонда заработной платы

- **Фонд оплаты труда рабочих-повременщиков**  
Зпов за подлежащее отработке время по тарифным ставкам определяется по формуле
- $Зпов = НТс.т K,$
- где Н — объем работ,нормо-ч; Тс.т — средняя часовая тарифная ставка
- по выполняемой работе; К — коэффициент выполнения планового задания.

## Планирование фонда заработной платы

- **Часовой ФОТ** состоит из тарифного ФОТ и дополнительной оплаты за фактически отработанное время, в том числе за ночное время, вредность, выплаты рабочим по прогрессивным системам оплаты труда и премиальные поощрения.

## Планирование фонда заработной платы

- **Дневной ФОТ** состоит из часового ФОТ и предусмотренных выплат, связанных с внутрисменными перерывами, например оплаты перерывов матерям, имеющим грудных детей, доплаты подросткам (до 18 лет) за сокращенный рабочий день.
- **Месячный (годовой) ФОТ** включает дневной ФОТ и доплаты за нерабочие дни: очередной и дополнительный отпуска; выполнение государственных обязанностей; выходное пособие.

## Планирование фонда заработной платы

- Фонды оплаты труда ИТР, младшего обслуживающего персонала, служащих и пожарно-сторожевой охраны рассчитываются на основе средних должностных окладов и числа работников в каждой группе.

## Планирование фонда заработной платы

- В настоящее время за счет части чистой прибыли и заработной платы на предприятии формируется **фонд потребления**, который является основой доходов работников предприятия и включает:
  - фонд оплаты труда — средства, начисленные для оплаты труда всех работников;
  - доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям трудового коллектива и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия;
  - денежные выплаты и поощрения.