

Формы и системы оплаты труда

План

1. Понятие «мотивации» труда и ее роль в новых условиях хозяйствования.
2. Заработная плата, ее сущность и принципы ее организации.
3. Экономическая основа заработной платы.
4. Тарифная система оплаты труда.
5. Формы оплаты труда.
6. Бестарифная система оплаты труда.
7. Фонд оплаты труда.

Обучающийся должен:

Знать:

- ✓ **Формы и системы оплаты труда**

Уметь:

- ✓ **Расчитать заработную плату категорий работников**

Мотивация труда

В современных условиях переходного периода к созданию рыночной экономики необходимо работать по-новому, считаться с законами и требованиями рынка.

Главная задача – поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим фактором является мотивация труда.

Мотивация труда – процесс формирования у работников мотивов к деятельности для достижения личных целей или целей хозяйствующего субъекта (предприятия, фирмы).

Для управления трудом необходимо выявления склонности и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей.

В основе зарплаты лежит цена труда как фактора производства.

Зарплата	
Для работника	Для работодателя
Главная и основная статья его личного дохода. Средство благосостояния самого работника и его семьи.	Издержки производства, которые он стремится минимизировать. (особенно в расчете на единицу продукции.)

Факторы, определяющие политику предприятия в области оплаты труда:

- ▼ Финансовое положение, определяемое результатами его хозяйственной деятельности
- ▼ Уровень безработицы в регионе среди работников соответствующих специальностей
- ▼ Уровень государственного регулирования в области зарплаты
- ▼ Уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами
- ▼ Влияние профсоюзов и объединений работодателей

Организация заработной платы включает:

Установление обоснованных норм труда

Разработку тарифной системы

Определение форм и систем оплаты труда

Формирование фонда заработной платы

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпы роста производительности труда.

Оплачиваться в настоящее время должны **не затраты**, а **результаты труда**.

Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

Заработная плата, ее сущность и принципы ее организации.

Зарплата – это цена важнейшего фактора производства – труда.

Именно **труд** служит основным источником создаваемой стоимости.



А. Смит провозгласил труд единственной основой общественного богатства. Для огромного большинства людей на земле цена за труд, в форме заработной платы или иных трудовых доходов, представляет собой материальную основу их существования и благосостояния.

Рабочая сила – способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей человека, его профессиональные навыки и производственный опыт, которые он использует для того, чтобы при помощи средств производства создавать материальные блага, удовлетворяющие различные потребности людей.

Зарплата – часть совокупного общественного продукта, которая распределяется между работниками в соответствии с количеством и качеством их труда.

Под **количеством труда** понимается объем выработанной продукции или отработанного времени; **качество труда** определяется квалификацией работника, уровнем и характером работы, которую он выполняет.

Основные принципы заработной платы:

Равная оплата за равный труд, т.е. за труд одинаковой продолжительности и одинаковой квалификации.

Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом з/п. Только так можно создавать накопления, необходимые для расширенного воспроизводства, развития и укрепления экономики.

Оплата труда с учетом квалификации работников.

Оплата труда с учетом различий между тяжелым и легким трудом.

Экономическая основа заработной платы

Рост заработной платы в условиях рыночного хозяйства, пусть постепенный и неравномерный, но происходит.

Уровень зарплаты не везде одинаков, он зависит от значительного ряда причин и обстоятельств.



Номинальная з/п выражается в определенной сумме денег, покупательная способность которых не остается неизменной.

Точное представление о действительной стоимости труда дает **реальная з/п**, с помощью которой можно определить, какое количество необходимых продуктов и услуг можно купить за нее.

$$V_P = \frac{V_H}{P}, \text{ где } V_P \text{ – реальная з/п;}$$

V_H – номинальная з/п; P – уровень цен.

Пример, номинальная з/п увеличилась в двое, а цены за это время также увеличились вдвое, то прирост з/п составляет $V_P=200/200=1$, т.е. в реальном выражении з/п не изменилась.

Основными элементами организации оплаты труда являются:

▼ Тарифная система

▼ Техническое нормирование

▼ Формы и системы заработной платы

▼ Премирование рабочих и служащих

Тарифная система оплаты труда

Основной организацией заработной платы является **тарифная система** – обеспечивает регулирование з/п в зависимости от сложности и условий труда (особенно в нашей отрасли), а также в зависимости от природно-климатических условий и места расположения предприятия.

Тарифная система включает элементы:

Тарифная сетка

Тарифный разряд

Тарифный коэффициент

Тарифная ставка

Тарифно-квалификационный справочник

Надбавки, доплаты к тарифным ставкам и окладам

Районные коэффициенты

1. **Тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов, соответствующих им тарифных коэффициентов и тарифных ставок.
2. **Тарифный разряд** определяет уровень квалификации рабочего и зависящий от этого размер оплаты его труда.
3. **Тарифный коэффициент** показывает, во сколько раз тарифная ставка рабочего данного разряда выше тарифной ставки первого разряда.
4. **Тарифная ставка** определяет размер оплаты труда в единицу рабочего времени и зависит от формы оплаты труда, его условий, значимости отрасли промышленности в экономике.

5. **Тарифно-квалификационный справочник** служит основой для определения разряда работы и разряда рабочих.
6. **Надбавки, к тарифным ставкам и окладам.**
7. **Районные коэффициенты.**

Формы оплаты труда



1. Прямая сдельная оплата труда рабочих:

$$Z_{\text{сд}} = P_{\text{сд}} \cdot K, \text{ где}$$

$P_{\text{ед}}$ – сдельная расценка за единицу продукции (руб., коп.);

K – количество изготовленных деталей, приборов.

или

$$P_{\text{сд}} = \frac{T_{\text{ст}}}{N_{\text{выр}}}, \text{ где } N_{\text{выр}} \text{ – норма выработки в час}$$

$$N_{\text{выр}} = \frac{\Phi}{t_{\text{шт}}}, \text{ где } \Phi \text{ – фонд времени (час., мин.)}$$

2. Сдельно-премиальная оплата труда.

При которой дополнительно к основной з/п сдельщика выплачивается премия за выполнение конкретных количественных и качественных показателей.

Заработок рабочего при данной системе оплаты труда определяется по формуле:

$$Z_{\text{сд.прем.}} = P_{\text{сд}} \cdot K \left(1 + \frac{\Pi}{100} \right) \quad , \text{ где } \Pi \text{ – процент премии}$$

Премии выплачиваются за выполнение технически обоснованных норм труда, сдачу продукции с первого предъявления, экономико материальных ресурсов и другие качественные показатели.

3. Сдельно-прогрессивная оплата труда.

При которой оплата труда за продукцию, изготовленную в пределах нормы выработки, производится по нормативной расценке, а при перевыполнении нормы – повышенной (прогрессивной) расценке.

При перевыполнении нормы от 1% до 10% надбавка составляет 20%, при перевыполнении норм более чем на 10% надбавка равна 25%.

Сдельно-прогрессивная оплата применяется в качестве временной меры, на узких участках производства.

4. Косвенная сдельная оплата труда.

Используется при определении заработка вспомогательных и обслуживающих рабочих (наладчиков, дежурных по обслуживанию, транспортных рабочих и т.д.). Оплата труда этих рабочих поставлена в зависимость от выработки тех основных рабочих, которых они обслуживают.

Расценка определяется по формуле:

$$P_{\text{косв.}} = \frac{T_{\text{ст}}}{\Sigma N_{\text{выр}}} \text{ , где}$$

$\Sigma N_{\text{выр.}}$ – суммарная часовая норма выработки основных рабочих.

5. Коллективная оплата труда.

При **коллективной оплате труда** заработок каждого члена коллектива зависит от результата труда всей бригады, а также его разряда и фактически отработанного времени работника.

$$Z = \frac{Z_{бр.}}{\sum_1^n T_{см} \cdot \Phi} \cdot T_{см} \cdot \Phi$$

$$Z_{бр} = P_{бр} \cdot K$$

6. Аккордная оплата труда.

При **аккордной оплате труда** предварительно на данный объем работы устанавливается сумма заработка. В случае выполнения работы в срок установленная сумма выплачивается.

7. Повременная система.

При **повременной форме** оплате труда заработок рабочего зависит от квалификации рабочего и фактически от отработанного времени.

б) При **повременно-премиальной системе** оплаты труда дополнительно к з/п рабочего-повременщика выплачивается премия за выполнение конкретных количественных и качественных показателей, экономию материалов, топлива.

Заработная плата рабочего при этой системе оплаты труда определяется по формуле:

$$Z_{п.-пр.} = T_{см} \cdot T \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right) \quad , \text{ где } \Pi - \text{ процент премии.}$$

Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда синтезирует основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда, обеспечивает увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

В условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда оплаты труда. Он должен зависеть от объема реализованной продукции (работ, услуг).

Бестарифная система оплаты труда – заработок работника **прямо зависит от конечных результатов деятельности предприятия (фирмы)**, зарплата всех работников от руководителя до рабочего представляет долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) в зависимости от различных критериев.

Величина зарплаты каждого работника зависит:

▼ От квалификационного уровня работника

▼ От коэффициента трудового участия (КТУ)

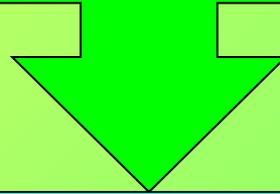
▼ От фактически отработанного времени

Каждому работнику присваивается свой **квалификационный уровень**. Он определяется как частное от деления фактической зарплаты работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный размер зарплаты за тот же период.

Критерии оценки квалификационного уровня:
образование, профессиональная квалификация, деловитость, опыт работы и т.д.

Система квалификационных уровней создает больше возможностей для материального стимулирования **более квалифицированного** труда, чем система тарифных разрядов, которая сдерживает рост разряда, а, следовательно, и зарплаты. Квалификационный уровень может повышаться в течение всей трудовой деятельности.

Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда:



4. Определяется зарплата каждого работника:

$$\Phi OTN = d * Qб$$
, где

ΦOTN – зарплата работника.

Оценочным показателем работы предприятия (фирмы) является объем реализованной продукции (работ и услуг). Эффективность работы проявляется через объем реализации. Чем выше объем реализации, тем выше должна быть з/п.

Это особенно эффективно для управленческого персонала и вспомогательных рабочих, т.к. эти две категории работающих не так тесно связаны с объемом выпуска продукции. Оплата труда данных категорий может осуществляться через коэффициенты или процент.

Руководитель – 1,5 от объема продукции. Заместитель руководителя – 0,9 от начисленной оплаты директоры и т.д. Для административно управленческого персонала твердых окладов не устанавливается, оплата ежемесячно изменяется в зависимости от объема реализованной продукции.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является **рейтинговая система оплаты труда**. Она учитывает вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда.

Компоненты рейтинговой системы оплаты труда:

↓ Образовательный уровень

↓ Опыт работы

↓ Умение работника использовать в конкретной деятельности свои знания и опыт.

Трудовой рейтинг определяется произведением трех коэффициентов:

$$P_T = K_o * K_c * K_z, \text{ где}$$

K_o – коэффициент образовательного уровня (от 0,8 до 2,06 зависимости от роста знаний работника);

K_c – коэффициент, характеризующий опыт работы, значение которого составляет от 2 до 4,5 так, чтобы снизить текучесть кадров в первые годы работы и обеспечить ежегодный стабильный прирост зарплаты на определенный процент;

K_z – коэффициент, характеризующий место работника в структуре предприятия и соответствующий его разряду.

Другой разновидностью бестарифной системы оплаты труда является **контрактная система**.

Между работодателем и работником заключается договор (контракт) на определенный срок, в котором оговариваются условия труда, обязанности сторон, режим работы, срок действия контракта и уровень оплаты труда (в случае расторжения договора – последствия досрочного расторжения).

Порядок расчета фонда оплаты труда по категориям работающих:

1. Определяется прямой (тарифный) фонд заработной платы.

2. Определяются выплаты, доплаты до часового, дневного и месячного фонда и премии в соответствии с системой оплаты труда.

3. Сумма прямого (тарифного) фонда зарплаты, доплат, выплат и премий характеризует основную зарплату (основной фонд оплаты труда).

4. Сумма основной зарплаты и дополнительной зарплаты характеризует общий фонд оплаты труда.

Прямой (тарифный) фонд оплаты труда рассчитывается отдельно для сдельщиков и повременщиков.

Для сдельщиков фонд прямой (тарифный) определяется по формуле:

$$Z_{т.сд.} = q * R * K_{в.н.}, \text{ где}$$

q – количество продукции, произведенной работником;

R – сдельная расценка;

$K_{в.н.}$ – коэффициент выполнения, перевыполнения, невыполнения норм.

Тарифный фонд повременщиков определяется по формуле:

$$З_{т.пов.} = C_{ч} * \Phi_{э} * N, \text{ где}$$

$C_{ч}$ – тарифная ставка (оклад);

$\Phi_{э}$ – фактически отработанное время;

N – число работников повременщиков.

Фонд оплаты труда ИТР и служащих определяется на основе должностных окладов и числа работников (ИТР и служащих) каждой категории:

$$\Phi OT_{служ.итр.} = N_{служ.итр.} * \text{среднемесячный оклад} * 12$$

Расчет фонда зарплаты завершается определением средней зарплаты по предприятию.

Средняя зарплата ($Z_{\text{сред.}}$) определяется исходя из общего фонда оплаты труда работников списочного состава (включая совместителей) и средней списочной численности работающих:

$$Z_{\text{сред.}} = \frac{\Phi OT_{\text{общ.}}}{N}$$

Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труд – общая сумма затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав **фонда заработной платы** включается начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное время и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные выплаты поощрительного характера, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Фонд заработной платы состоит из:

Оплаты за отработанное время

Оплаты за неотработанное время (ежегодные, дополнительные, учебные отпуска и т.п.)

Единовременных поощрительных выплат (премий, вознаграждений по итогам работы, материальной помощи и т.п.)

Выплат на питание, жилье, топливо

Выплат социального характера (оплата путевок, стоимости проезда, страховые платежи, надбавки к пенсиям работающих, единовременные пособия уходящим на пенсию и т.д.)