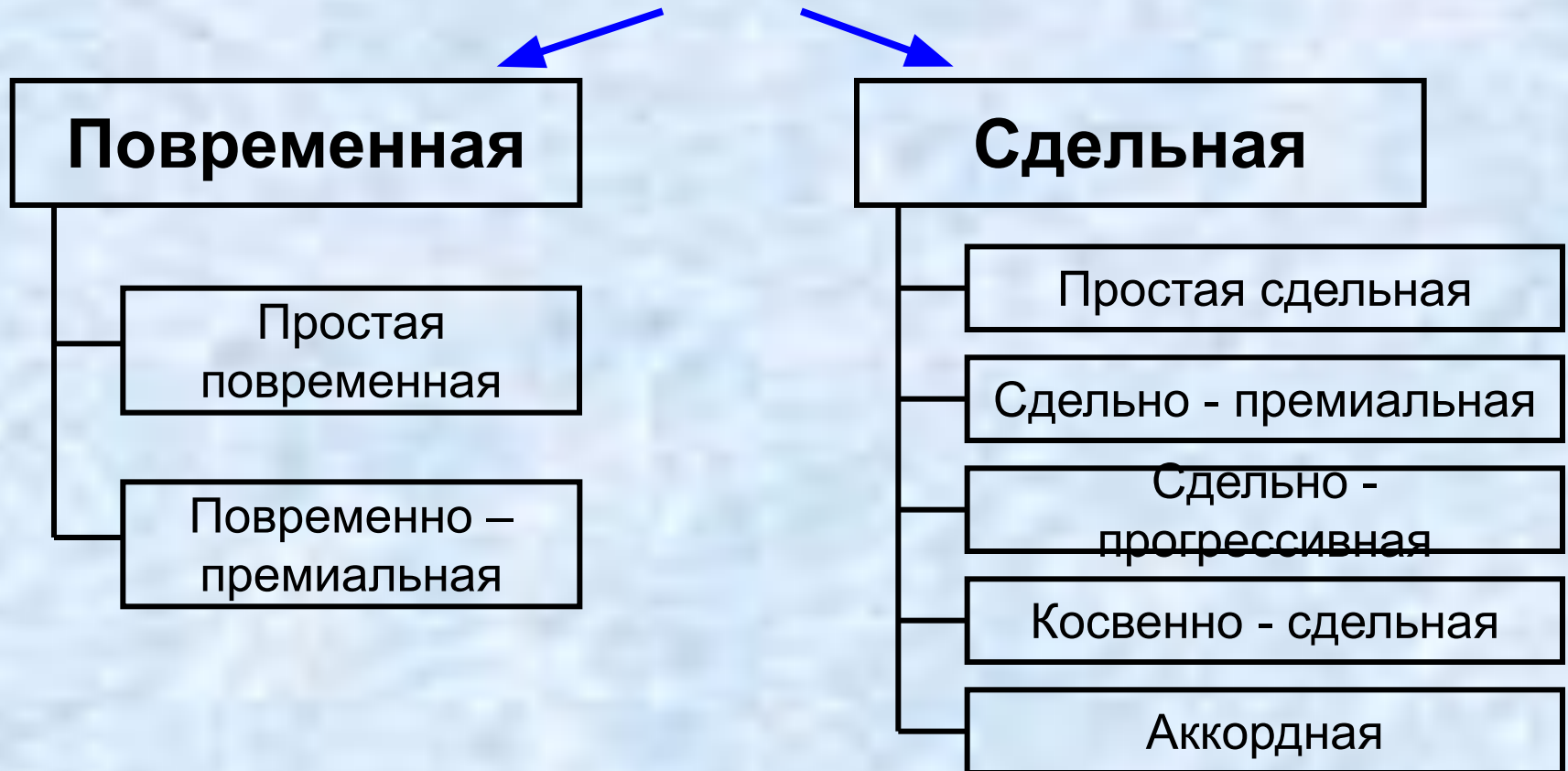




Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда

Устанавливают связь между величиной заработка и количеством и качеством труда, а так же обуславливают определенный порядок его начисления в зависимости от условий производства и результатов труда.



Повременная форма оплаты труда – это такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по заранее установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.

Применяется:

- если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
- если отсутствуют количественные показатели выработки;
- при условии правильного применения норм труда (главное условие работы это качество и где рабочий наблюдает за ходом производственного процесса).

Повременная форма оплаты труда

1. Простая
повременная система
оплаты труда

$$\underline{ЗП_{пр} = C_{ч} \times \Phi}$$

2. Повременно-
премиальная система
оплаты труда

$$\underline{ЗП_{пвп} = C_{ч} \times \Phi \times \left(1 + \frac{П}{100}\right)}$$

где $C_{ч}$ – тарифная ставка за единицу отработанного времени, руб.;

Φ – фактически отработанное время, ч.

$П$ – процент премии, %.

Тарифная ставка – выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу времени.

Задача

Определить номинальную заработную плату рабочего за месяц используя следующие данные: рабочий в течение месяца отработал 164 часа; часовая тарифная ставка – 47,5 руб.; размер премии - 50%, подоходный налог – 13%.

Дано:

$\Phi - 164$ часа

$C_{ч} - 47,5$ руб.

$\Pi - 50\%$

$H_{под} - 13\%$

$ЗП_{ном} - ?$

Решение:

$$ЗП_{нвп} = C_{ч} \times \Phi \times \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right)$$

$$ЗП_{нвп} = 47,5 \times 164 \times \left(1 + \frac{50}{100}\right) = 11685 \text{ руб.}$$

$$ЗП_{ном} = ЗП_{нвп} - \Sigma H_{под}$$

$$ЗП_{ном} = 11685 - 0,13 \times 11685 = 10165,95 \text{ руб.}$$

Ответ: $ЗП_{ном} = 10165,95$ руб.

Сдельная форма оплаты труда – это такая форма, при которой заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Применяется:

- при наличии количественных показателей работы ;
- при возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;
- При возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ.

Сдельная форма оплаты труда

1. Простая сдельная

$$\underline{ЗП_{нс} = P_{сд} \times V_{ф}}$$

2. Сдельно-премиальная

$$\underline{ЗП_{сп} = P_{сд} \times V_{ф} \times \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right)}$$

$$P_{сд} = \frac{C_{ч}}{V_{ф}} \quad \text{или} \quad P_{сд} = \frac{C_{ч} \times t_{шт}}{60}$$

где $P_{сд}$ – сдельная расценка на деталь, руб.

$t_{шт}$ – время на производство единицы продукции, мин.

$V_{ф}$ – фактическая выработка, шт.

Сдельная расценка – это выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу произведенной продукции

Задача

За месяц рабочий изготовил 320 деталей, с нормой штучного времени – 35 мин. по часовой тарифной ставке – 43,2 руб. За свою работу он получил премию в размере 60%. Определите заработную плату рабочего.

Дано:

$B_{\phi} - 320 \text{ шт.}$

$t_{шт} - 35 \text{ мин.}$

$C_{ч} - 43,2 \text{ руб.}$

$\Pi - 60 \%$

$ЗП_{сн} - ?$

Решение:

$$ЗП_{сн} = P_{сд} \times B_{\phi} \times \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right)$$

$$P_{сд} = \frac{C_{ч} \times t_{шт}}{60}$$

$$P_{сд} = \frac{43,2 \times 35}{60} = 25,2 \text{ руб.}$$

$$ЗП_{сн} = 25,2 \times 320 \times \left(1 + \frac{60}{100}\right) = 12902,4 \text{ руб.}$$

Ответ: $ЗП_{сн} = 12902,4 \text{ руб.}$

Сдельная форма оплаты труда

3. Сдельно-прогрессивная - в переделах установленной нормы изготавливается продукция, оплачиваемая по обычным расценкам, а сверх этой нормы по повышенным.

4. Косвенно-сдельная - используется для расчета заработной платы вспомогательных рабочих. При данной системе повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин.

5. Аккордная система - предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу. Стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Надбавки и доплаты



Компенсационные выплаты

- за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- за выполнение работ не своего разряда;
- рабочим, в связи с отклонениями от нормальных условий выполнения работы.

Их размер определяется предприятием самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных Правительством РФ.

Стимулирующие выплаты

- доплаты и надбавки за высокую квалификацию;
- за работу с меньшей численностью;
- доплаты за совмещение нескольких профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- за профессиональное мастерство;
- за высокий уровень квалификации;
- за обслуживание вычислительной техники.

Их размер определяется предприятиями самостоятельно, а выплаты производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия таких выплат фиксируются в коллективных договорах.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию должностным окладом и в соответствии с действующей на данном предприятии системой премирования.

Фонд заработной платы – это основной источник средств для выплаты заработной платы, который формируется за счет себестоимости выпускаемой продукции и включает в себя:

- оплату за отработанное время;
- оплату за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты (разовые премии, материальная помощь, компенсации за неиспользованный отпуск).