

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:



а) Заработная плата, или ставка заработной платы, - это цена, выплачиваемая за использование труда

б) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

**Факторы,
определяющие
заработную
плату**

Стоимость рабочей силы

Рост производительности труда рабочего

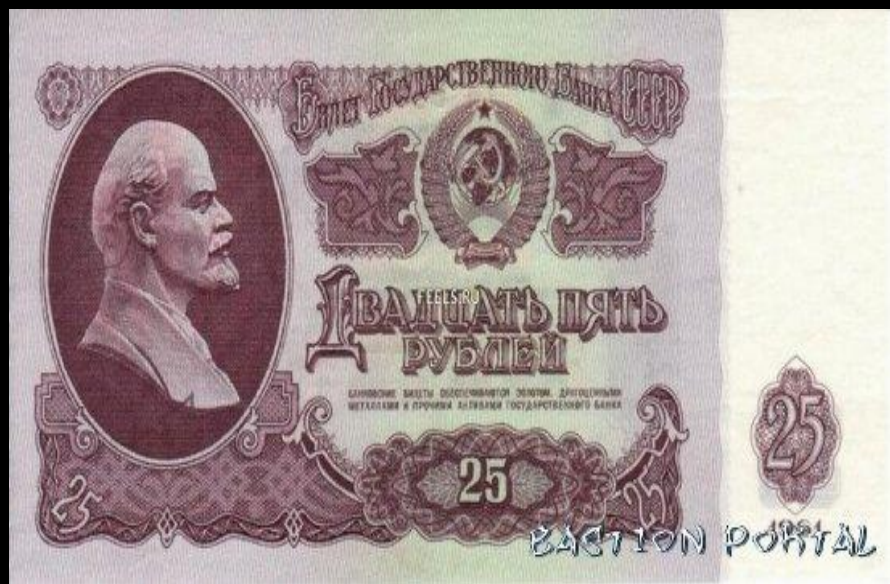
Квалификация работника и характер труда

Конъюнктура на рынке труда

Степень обобществления заработной платы

Национальность, пол, религия и т.д.

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), мы будем обозначать все это термином "заработная плата" для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д.



ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ


- **Мотивационная** - Основана на мотивации труда — процессе побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов:
- человек осознает свои потребности;
- выбирает наилучший способ получения определенного вознаграждения;
- принимает решение о реализации этого способа;
- осуществляет действия по реализации, то есть трудится (здесь задача предприятия: создать наилучшие условия и стимулы для высокой результативности этого действия);
- получение вознаграждения;
- удовлетворение своей потребности.
- **Воспроизводственная** - уровень з/п должен обеспечивать воспроизводство;
- обеспечивает длительную трудоспособность;
- обеспечение семьи;
- обеспечение роста профессионального и культурного образовательного уровня.

- **Стимулирующая функция** оплаты труда важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда
- **Статусная функция** оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус - это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Например, можно заложить распространенный в развитых капиталистических странах принцип трехступенчатости:
 - критерии экономической эффективности всего предприятия,
 - аналогичные критерии для отдельных подразделений;
 - индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффициент трудового участия, «заслуги» и т.п.).
- Главная проблема и состоит в том, чтобы найти наиболее целесообразное сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и индивидуализма в заработной плате.
- **Статусная функция** важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персонала на более высокую степень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.
- **Регулирующая**
- Воздействует на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива, обеспечение его занятости. Эта функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации функции – дифференциация в оплате труда по группам работников.

ВИДЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д., которая бывает: начисленной (с подоходным налогом) и выплаченной (без подоходного налога). Измеряется в рублях.

Реальная заработная плата - это "покупательная способность" номинальной заработной платы, а так же количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Измеряется в физических показателях (шт, литрах, кг и т.д.)



КОГДА Я ПОЛУЧУ ЗАРПЛАТУ
ТО СРАЗУ СТАНУ ШИКОВАТЬ
КУПЛЮ БАТОН КУПЛЮ КАРТОШКУ
ВОЗМОЖНО ВЫПЬЮ МОЛОКА

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ



- 1. Величина номинальной заработной платы
- 2. уровень цен на рынке
- 3. От величины налогов в стране

Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Повышение номинальной заработной платы на 9% при росте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 4%. Отметим также, что номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну и ту же сторону. **К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время - уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.**



Формы заработной платы



**Повременная –
вознаграждение
за труд в
зависимости от
проработанного
времени и
квалификации
работника**



**Сдельная –
вознаграждение
за труд в
зависимости от
количества и
качества
изготовленных
изделий**

Формы и системы заработной платы



ПОВРЕМЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

○ ПРЯМАЯ ПОВРЕМЕННАЯ

$$Z_{\text{ч}} = \Phi_{\text{м}} * C_{\text{ч}}$$

Фактически отработанное время, часов в месяц

Часовая тарифная ставка по разряду работника, грн. в час

○ ПОВРЕМЕННО-ПРЕМИАЛЬНАЯ

$$Z = Z_{\text{ч}} + Д$$

$$Д = Z_{\text{тар}} * Д : 100$$

Сумма премиальных доплат

Зарплата по тарифу

% доплат

Гречановск
предприятия

Сдельная оплата ($Z_{сд}$)	Повременная оплата ($Z_{повр}$)	Доплаты до часового фонда ($D_ч$)	Доплаты до дневного фонда ($D_д$)	Доплаты до месячного фонда ($D_м$)
<p>Тарифный фонд оплаты труда ($Z_т$)</p> $Z_т = Z_{сд} + Z_{повр}$				
<p>Часовой фонд оплаты труда ($Z_ч$)</p> $Z_ч = Z_т + D_ч$				
<p>Дневной фонд оплаты труда ($Z_д$)</p> $Z_д = Z_ч + D_д$				
<p>Месячный фонд оплаты труда ($Z_м$)</p> $Z_м = Z_д + D_м$				

СДЕЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

*ПРЯМАЯ
СДЕЛЬНАЯ*

*СДЕЛЬНО-
ПРЕМИАЛЬНАЯ*

*СДЕЛЬНО-
ПРОБЕЖНАЯ*

$$Z_{сд} = P * V$$

P – сдельная расценка, грн/шт;

V – фактическая выработка, шт

$$Z_{сд-п} = Z_{сл} * (1 + K)$$

$$K = П / 100$$

П – премия, %

Системы оплаты труда

Сдельно-премиальная оплата труда ($Z_{сд.пр.}$):

$$Z_{сд.пр} = Z_c + Z_{пр},$$

Z_c – сдельный заработок,

$Z_{пр}$ – размер премии установленный за выполнение (перевыполнение) установленного в отчетном периоде задания, руб. или %

- **Сдельно-прогрессивная оплата** труда предусматривает оплату
- выработанной продукции в пределах установленных норм
- по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по
- повышенным расценкам согласно установленной шкале
- (но не свыше двойной сдельной расценки):
- **Зсд-прогр. = Ред. x Вн + (Р1 x В) + (Р2 x В), руб., где:**
- Ред. — расценка за единицу продукции;
- В — выпуск.
- Ред. = Тс x Нвр, где:
- Тс — тарифная ставка;
- Н врем. — норма времени
- Вн — выпуск по норме;
- Р1, Р2 — прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы.

- **Косвенно-сдельная оплата труда** применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают:
- **$Z_{\text{косв-сд.}} = \text{Ред.} \times V_{\text{ф}} + \text{Премия, руб.}$** , где:
- $V_{\text{ф}}$ – фактическая выработка.

- **Коллективно-сдельная оплата труда** при ней заработная плата
- определяется на весь коллектив и распределяется по решению
- коллектива. Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:
- **Зколлект-сд. = $R_{кол.} \times V_{ф} + \text{Премия}$, руб.**, где:
 $R_{кол.}$ – расценка по коллективу.
- **Аккордная оплата труда** - система, при которой оценивается комплекс
- различных работ с указанием предельного срока их выполнения:
- **Заккорд-сд. = $R_{на}$ весь объем работ**, руб.
-
- **Оплата труда в процентах от выручки** при ней заработок зависит от объема реализации продукции предприятием:
- **3% выр. = Объем реализации \times % платы**

Порядок расчета заработной платы (ЗП)

Оплата	Принцип расчета
Повременная	$\text{ЗП} = T_{\text{отр}} * R$ где $T_{\text{отр}}$ – отработанное время R – тарифная ставка
Оклад	$\text{ЗП} = O / T_{\text{отр}} * T_{\text{норм}}$ где O – Оклад $T_{\text{норм}}$ – нормированное количество рабочих дней
Сдельная	$\text{ЗП} = V_{\text{отр}} * P$ где $V_{\text{отр}}$ – объем выполненных работ P – сдельные расценки

БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.
- Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.
- Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы:
- $З_{бестар.} = \text{ФОТ} / \text{Доля работника, руб.}$

СМЕШАННАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.
- Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).
- **Комиссионная форма оплаты труда** применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п:
- **Зкомис. = Прр x % комиссионный, руб.**, где:
- Прр – прибыль от реализации продукции (товаров, услуг) данным работником.
- **Дилерский механизм** заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату:
- **Здилерск. = Прр – Цена, руб.**
- В последние годы крупные компании отказываются от повременной системы оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалование за квалификацию, а не за часы, проведенные на рабочем месте.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

**ОПЛАТА
ОСНОВНАЯ**

**РАБОЧИМ-
СДЕЛЬЩИКАМ**

**ЧАСОВОЙ
ФОНД**

**ДНЕВНОЙ
ФОНД**

**МЕСЯЧНЫЙ
(ГОДОВОЙ)
ФОНД**

**РАБОТНИКАМ
ПОВРЕМЕННО**

- по премиальным системам;
- за работу в ночное время;
- за руководство бригадами;
- за обучение учеников.

ДОПЛАТЫ

- за работу в выходные и праздничные дни;
- подросткам за сокращенный рабочий день;
- кормящим матерям.

- за отпуск (основной и дополнительный);
- за исполнение государственных обязанностей;
- за выслугу лет;
- прочие.

Структура фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

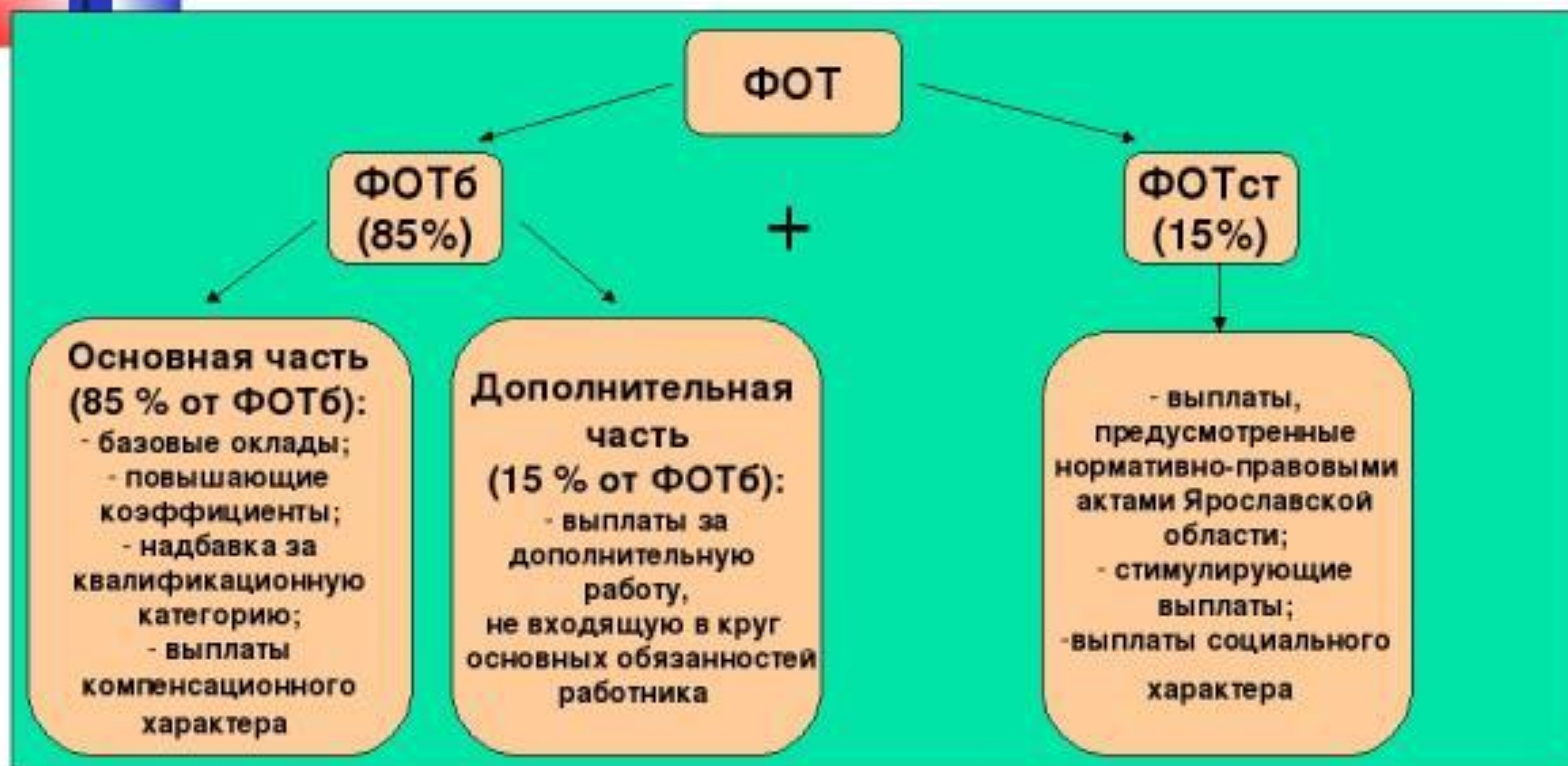
**Базовая
часть**

**Стимулирующая
часть**

**(не менее 22 %
от объёма ФОТ)**

**Отчисления в
централизованный
фонд стимулирования
руководителей
общеобразовательных
учреждений
(до 5 %)**

СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА





Заработная плата

Ставки заработной платы дифференцируются также по полу и расовым признакам.

Таким образом, вопрос регулирования заработной платы в странах с рыночной экономикой имеет важное социально-экономическое значение как на макроуровне, так и на хозяйственном уровне.

На макроуровне - это борьба с бедностью, стимулирование роста жизненного уровня населения, увеличение его покупательной способности, в конечном счете - содействие повышению качества рабочей силы и качества жизни в целом.

На хозяйственном уровне - это выравнивание условий конкуренции хозяйственных субъектов, создание основной структуры и дифференциации заработной платы.

ОБЩИЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Заработная плата различается по странам, регионам, различным видам деятельности и индивидуумам.

Ставки заработной платы значительно выше в Соединенных Штатах Америки, чем в Китае или Индии; также они в целом выше на севере и востоке США, нежели чем на юге страны.

Ставки заработной платы также дифференцируются по полу и расовым признакам.



2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда.
- Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральными, территориальным, коллективными, индивидуальными договорами (контрактами).

- Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Прожиточный минимум

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Методическими рекомендациями по расчету прожиточного минимума он трактуется более расширенно, как показатель объема и структуры потребления на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния взрослых, социального развития детей и подростков.



- Почти в каждой стране статистические службы регулярно подсчитывают минимальный уровень дохода, необходимый для поддержания определённого уровня жизни семьи. Уровень жизни складывается из человеческих потребностей, которые мы испытываем ежедневно. Что такое прожиточный минимум? А это и есть минимальный доход! В России даже существует закон, разъясняющий тонкости и задачи прожиточного минимума.
- По смыслу закона прожиточный минимум это цена набора продуктов, промтоваров, некоторых услуг и платежей, минимально необходимых семейному или одиноко проживающему россиянину.
- Прожиточный минимум назначается для таких целей:
 - ❖ Зачем нужен прожиточный минимум
 - ❖ оценка жизненного уровня среднестатистического россиянина;
 - ❖ обоснование установления минимальной зарплаты (по замыслу законодателей минимальная зарплата не должна быть ниже прожиточного минимума, но пока это далеко не так);
 - ❖ формирование бюджета (как федерального, так и региональных).
- Оценка уровня жизни нужна для того, чтобы установить – нуждается семья в поддержке государства или нет. А государственная поддержка выражается в назначении:
 - ❖ льгот;
 - ❖ субсидий;
 - ❖ пособий.
- Вывод.
- Если общие доходы семьи в пересчёте на одного человека меньше прожиточного минимума, то государство в лице служб соцзащиты может оказать финансовую поддержку. Необходимо знать в каком случае и куда обратиться

ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ И ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КОРЗИНА

- Эти два понятия часто «ходят парами», то есть употребляются в одном контексте. А всё прожиточный минимум это дело в том, что потребительская корзина – это часть прожиточного минимума, в которую включены элементы:
- продуктовая корзина (состав самых необходимых продуктов);
- промтовары (одежда, обувь и др.);
- некоторые услуги.
- Кроме потребительской корзины в прожиточный минимум включаются расходы по налогам и другим отчислениям в бюджет.